

**Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung
eines Trainerausbildungssystems im Deutschen Skiverband (DSV)
als Voraussetzung zur weiteren Qualifizierung und Statusbestimmung
des Berufsbildes Trainer im Leistungssport**

**Von der Sportwissenschaftlichen Fakultät
der Universität Leipzig**

genehmigte

DISSERTATION

zur Erlangung des akademischen Grades

**Doctor philosophiae
(Dr. phil.)**

vorgelegt

von Jürgen Wolf

geboren am 10.03.1957 in Beerfelden

Betreuer: Prof. Dr. Gregor Hovemann

Gutachter: Prof. Dr. Gregor Hovemann

Prof. Dr. Klaus Baum

Tag der Verleihung: Leipzig, den 28.06.2019

Name: Jürgen Wolf

Titel: Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung eines Trainerausbildungssystems im Deutschen Skiverband (DSV) als Voraussetzung zur weiteren Qualifizierung und Statusbestimmung des Berufsbildes Trainer im Leistungssport

Universität: Leipzig
Sportwissenschaftliche Fakultät

Dissertation: 2018
168 Seiten, 54 Tabellen, 29 Abbildungen,
159 Literaturstellen

Zur Bezeichnung unbestimmter Personen wird in der gesamten Arbeit die maskuline Form verwendet. Dabei wird impliziert, dass die Person sowohl weiblich wie auch männlich sein kann. Ausnahmen hiervon gibt es lediglich im Rahmen von Zitaten oder in Kontexten, bei denen eine geschlechterspezifische Zuordnung eine Rolle spielt.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit hat das Trainerausbildungssystem im Deutschen Skiverband (DSV) und dessen Weiterentwicklung zum Thema. Es wurde geprüft, ob die aktuelle Trainerausbildung den Anforderungen im Skisport gerecht wird und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um erforderliche Veränderungsprozesse einzuleiten.

Auf der Grundlage des vorliegenden Forschungsprojektes ist erstmals eine umfassende Evaluation der derzeitigen Trainersituation im DSV und seinen Landesskiverbänden durchgeführt worden. Der zukünftige Personalbedarf ließ sich durch eine Bedarfsanalyse ermitteln und Möglichkeiten der Akquise konnten abgebildet werden. Es wurden Leistungsanalysen bei Wettkampfhöhepunkten erstellt und die zentrale Lizenzausbildung betrachtet. Ergebnisse von Abschlussprüfungen der staatlichen Trainerausbildung gingen in die Gesamtbetrachtung mit ein. Geprüft wurde zudem, was das „Berufsbild eines Trainers im Skisport“ auszeichnet und welche Handlungsfelder hierbei bestehen. Diese Ergebnisse zeigen, dass durch die Expansion im Leistungssport eine weitere Professionalisierung der Trainerausbildung erforderlich wird. Die Datenauswertung belegt, dass der überwiegende Teil der ausgebildeten C-, B- und A-Trainer ehrenamtlich tätig ist und ein Bedarf an hauptamtlichem Trainerpersonal besteht. Bei der Betrachtung des Ausbildungsverlaufs war festzustellen, dass eine klare Trennung zwischen Lizenz- und Berufsausbildung notwendig ist, um den Herausforderungen der fortschreitenden Professionalisierung im Leistungssport gerecht zu werden. Grundsätzlich haben Veränderungen in der Bildungslandschaft auch Einfluss auf die in den Bildungs- und Weiterbildungsangeboten und -prozessen verwendeten Begrifflichkeiten und Termini. Die öffentliche Diskussion um den Kompetenzbegriff wird von den Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen und Expertisen beeinflusst. Nachfolgend wurden drei Modelle gewählt und einander gegenübergestellt. Die Herausbildung einer „neuen Lernkultur“ hat nach dem Modell Erpenbeck/Sauer (2000, S. 292) das Ziel, neue Werte, neue Verhaltensweisen und einen neuen Erfahrungsaufbau für die Bereitstellung des benötigten Lernpotenzials zu entwickeln. Das Kasseler-Modell sowie das Kompetenzmodell der Bundesverwaltung der Schweiz ergänzen sich in ihren grundsätzlichen Ansätzen und sind auf die Trainertätigkeit und die Anforderungen in der Trainerausbildung gut anwendbar.

Kompetenzentwicklung findet aber nicht nur in vorgegebenen und geleiteten Lernstrukturen und Bildungseinrichtungen statt: Das soziale Umfeld, Umweltbedingungen und Selbsterfahrung beeinflussen maßgeblich den Lernerfolg. Es ist davon auszugehen, dass es durch die in der Arbeit genannten Maßnahmen, zur Neugestaltung der beruflichen Trainerausbildung und zu einer intensiveren wissenschaftlichen Durchdringung der zu vermittelnden theoretischen und praktischen Ausbildungs- und Studieninhalte kommt.

Abstract

This paper looks at the trainer qualification system in the German Ski Association and its future growth. Consideration was given to whether the current trainer education meets the requirements in ski sport and the measures which should be taken in order to initiate the necessary change processes.

A comprehensive evaluation of the current trainer situation at the German Ski Association and its National Ski Associations was carried out on the basis of the research project. The future need for personnel could be determined by means of a needs analysis and the possibilities for the acquisition thereof could be mapped out. Performance assessments at competition highlight points were developed and centralised licensing training was examined. The results of the final examination of the state trainers' education were included in the overall assessment. The matter of what distinguishes the "professional image of a ski sport trainer" and what spheres of action exist was also assessed. The results indicate that further professionalisation of trainer education is becoming necessary due to the expansion of performance sport. Data analysis proves that the majority of the qualified C, B and A trainers work voluntarily and that there is a need for full-time training personnel. Upon observing the course of the training, it was established that a clear distinction between licensing training and vocational training is necessary in order to meet the challenges of progressive professionalisation in performance sport. In principle, changes in the educational landscape also have an influence on the concepts and terms applied to offers and processes in education and training. Public debate about the concept of competence is influenced by the results of scientific investigation and expertise. According to Erpenbeck/Sauer (2000, p. 292), the aim of forming a "new learning culture" is to develop new values, new behaviours and a new set of experiences for the provision of the necessary learning potential. The *Kasseler Modell* as well as the Competency Model of the Swiss Federal Administration complement each other in their basic approaches and are well applicable to the training activities and the requirements in the qualification of trainers. However, learning does not only take place in predetermined and guided learning facilities and educational institutions. Social environment, environmental factors and self-awareness have a significant influence on learning success. It can be assumed that the measures mentioned herein will lead to a more in-depth scientific penetration of the theoretical and practical training content and course content which are to be taught.

Gliederung

Zusammenfassung	III
Abstract	IV
Abbildungsverzeichnis	VIII
Tabellenverzeichnis	X
Abkürzungsverzeichnis	XIII
1 Einleitung.....	1
2 Problemlage und Zielstellung.....	2
3 Theoretische Ausgangspositionen.....	4
3.1 Kompetenzbegriff.....	5
3.1.1 Lernmodelle	10
3.2 Methodisch-didaktische Grundsätze.....	14
3.3 Handlungsfelder, Ausbildungs- und Kompetenzbereiche.....	15
4 Empirische Untersuchung	21
4.1 Planung.....	21
4.2 Fragestellungen	24
4.3 Hypothesen.....	24
4.4 Methodisches Vorgehen	25
4.4.1 Befragungsmethode.....	25
4.4.2 Literatur und Dokumentenanalyse.....	25
4.5 Erhebungsverfahren	26
4.5.1 Datenanalyse	26
4.5.2 Datenaufbereitung	27
4.5.3 Methodenkritische Betrachtung	27
4.5.4 Datenschutz	27
5 Berufsbild und Anforderungen	29
5.1 Beruf und Qualifizierungsmaßnahmen	29
5.1.1 Kennzeichnung des Anforderungsprofil.....	33
5.1.2 Internationale und nationale Einordnung	34
5.1.2.1 Internationale Einordnung.....	34
5.1.2.2 Nationale Einordnung	36
5.2 Internationale Qualifizierungssysteme	41
5.2.1 Österreich, Schweiz	43

5.2.2	Norwegen.....	48
5.3	Qualifizierungssystem im Deutschen Skiverband.....	52
5.4	Diplomtrainerstudium und Lehramtsstudium	56
5.5	Ausbildung und Berufsbild Trainer im Skisport.....	59
5.5.1	Berufsfeld und Ausbildungsinhalte	60
5.5.2	Einordnung der DSV-Ausbildungsziele/ Kompetenzen in den DQR	63
5.5.3	Kompetenzkategorien- Anspruch und Wirklichkeit	65
6	Rahmenbedingungen	68
6.1	Entwicklung der Trainerausbildung im DSV	69
6.2	Erfolgsbilanz	71
6.3	Status Quo	73
6.4	Qualifikation der Lehrkräfte.....	78
6.5	Qualitätsmanagement (QM)	79
6.5.1	Qualitätsmanagementsystem in der DSV-Trainerschule.....	80
6.5.1.1	Einrichtungsqualität.....	81
6.5.1.2	Programmqualität.....	82
6.5.1.3	Erfolgsqualität	82
6.5.1.4	Durchführungsqualität.....	83
7	Ausgewählte Evaluierungsergebnisse	85
7.1	Beispiel Biathlon	89
7.2	Befragungsergebnisse	103
7.3	Folgerungen.....	104
7.3.1	Ausbildungsprozess.....	104
7.3.2	Lernerfolgskontrollen	105
7.3.3	Qualitätssicherung	105
7.3.4	Internationaler Vergleich	106
7.3.5	Trainereinsatzbereiche und Personalentwicklung	106
7.3.6	Altersstruktur.....	107
7.3.7	Kompetenz- und Anforderungsprofil/ Berufsbild Trainer im Skisport.....	107
7.3.8	Weitere Qualifizierung.....	108
7.3.9	Ausbildungsberuf „Trainer im Skisport“	108
8	Theoretisches Modell der beruflichen Trainerausbildung.....	109
9	Neugestaltung der beruflichen Trainerausbildung	113
9.1	Aufgaben.....	115
9.2	Einbeziehung der bestehenden Curricula.....	116
9.3	Beibehaltung der Aufgaben und Zielstellungen	118

9.4	Weiterführung des Diplomtrainerstudiums.....	119
9.5	Weiterführung Aufbaustudium Sportwissenschaft (B.A.).....	120
9.6	Weiterführung Aufbaustudium Sportwissenschaft (B.S.).....	121
9.7	Einführung der dualen Ausbildung zum Trainer im Skisport	123
9.8	Einbindung in bestehende duale Studienformen	126
9.8.1	IHK Verbundstudium versus DSV duale Ausbildung	126
9.9	Duale Ausbildung und Finanzierung	129
10	Zusammenfassung	130
11	Literaturverzeichnis.....	132
12	Eidesstattliche Erklärung.....	141
13	Anhang.....	142
	Anhang A: Thesen	143
	Anhang B: Danksagung	151
	Anhang C: Lebenslauf.....	152

Die nachfolgenden Anhänge sind auf der beiliegenden CD unter den angegebenen Seitenzahlen erfasst.

Anhang D:	Curriculum der DSV-Lizenzausbildung	1
Anhang E:	Evaluation der lizenzierten Trainer im Leistungssport des DSV	10
Anhang F:	Evaluation der Trainertätigkeit von C-, B-, A-Trainern im DSV	55
Anhang G:	Struktur der Arbeitsverträge im DSV	59
Anhang H:	Struktur/ Inhalte der Trainerausbildung im Norwegischen Skiverband	61
Anhang I:	Auswertungsbogen Berufsbild – DSV Curriculum	73

Abbildungsverzeichnis

<i>Abb. 1.</i>	Darstellung, Behaviorismus, Kognitivismus und Konstruktivismus.....	10
<i>Abb. 2.</i>	Herkömmliches Modell von Fragestellungen und Lösungen	12
<i>Abb. 3.</i>	Auseinandersetzung als Weg zur Lösungsfindung.....	13
<i>Abb. 4.</i>	Wissenstreppe	14
<i>Abb. 5.</i>	Generische Darstellung einer Berufsbildentwicklung	31
<i>Abb. 6.</i>	Elite athlete production as a process model	35
<i>Abb. 7.</i>	Erfolgsfaktoren.....	35
<i>Abb. 8.</i>	Traineridentitäten im European Coaching Framework	42
<i>Abb. 9.</i>	Medaillenbilanz des DSV bei den Olympischen Winterspielen von 2002 bis 2014	72
<i>Abb. 10.</i>	Gliederung der in der Lizenzstatistik erfassten Trainer nach Skidisziplinen	90
<i>Abb. 11.</i>	Anzahl der vergebenen Lizenzen nach Lizenzstufe im Biathlon	91
<i>Abb. 12.</i>	Altersstruktur der C-Trainer im Biathlon	92
<i>Abb. 13.</i>	Altersstruktur der B-Trainer im Biathlon.....	92
<i>Abb. 14.</i>	Altersstruktur der A-Trainer im Biathlon.....	93
<i>Abb. 15.</i>	Altersstruktur der Diplomtrainer im Biathlon	93
<i>Abb. 16.</i>	Darstellung der Landesverbandszugehörigkeit der Biathlontrainer.....	95
<i>Abb. 17.</i>	Vergleich zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Trainertätigkeit nach Abschluss der B-Trainer-Ausbildung 2015/2016	96
<i>Abb. 18.</i>	Darstellung der Trainertätigkeit der B-Lizenzinhaber, bezogen auf die Altersstruktur der Trainingsgruppe.....	97
<i>Abb. 19.</i>	Rücklaufquoten der Evaluation in den Ausbildungsjahren 2013 bis 2016 im Biathlon	99
<i>Abb. 20.</i>	Gesamtbeurteilung der Lehrgangsmaßnahmen 2013 bis 2016 im Biathlon	99
<i>Abb. 21.</i>	Bewertung der Ausbildungsorganisation und Gesamtausbildung der Jahre 2012 bis 2016 im Biathlon	100
<i>Abb. 22.</i>	Beurteilung des Lernerfolges – sozial-pädagogisch	100

<i>Abb. 23.</i>	Beurteilung des Lernerfolges – methodisch-didaktisch	101
<i>Abb. 24.</i>	Beurteilung des Lernerfolges – sportliches Können	101
<i>Abb. 25.</i>	Theoretisches Modell zur beruflichen Trainerausbildung	110
<i>Abb. 26.</i>	Planung des Ausbildungsprozesses	111
<i>Abb. 27.</i>	Lern- und Leistungsaufgaben	112
<i>Abb. 28.</i>	Der Weg zum Berufstrainer	122
<i>Abb. 29.</i>	Zeitliche Gliederung des Verbundstudiums	128

Tabellenverzeichnis

Tab. 1.	Definition der Kompetenzbereiche nach Modellen	7
Tab. 2.	Lernauffassungen Behaviorismus, Kognitivismus und Konstruktivismus.....	11
Tab. 3.	Handlungsfelder der Trainertätigkeit.....	15
Tab. 4.	Ausbildungsbereiche DSV-Trainerschule	17
Tab. 5.	Kompetenzbereiche DSV-Trainerschule	18
Tab. 6.	Entwicklungsphasen und Untersuchungszyklen.....	21
Tab. 7.	Zeitliche Gliederung der Forschungsabschnitte	22
Tab. 8.	Clusterung.....	23
Tab. 9.	Beschreibung allgemeiner Inhalte zur Berufsanerkennung	32
Tab. 10.	Beschreibung Berufsfeld „Trainer im Skisport“	36
Tab. 11.	Vergleichende Darstellung der Ausbildungsumfänge in Österreich und in der Schweiz.....	43
Tab. 12.	Raster der Ausbildungsstruktur in der Schweiz	44
Tab. 13.	Übersicht über Trainereinsatzbereiche auf den Ausbildungsstufen 1–4 in Österreich und in der Schweiz	45
Tab. 14.	Ausbildungsstruktur Skifahren Schweiz.....	46
Tab. 15.	Vergleich der Ausbildungsinhalte auf den Ausbildungsstufen 1–4 in Österreich und in der Schweiz	47
Tab. 16.	Niveaustufen der Trainerausbildung in Norwegen.....	49
Tab. 17.	Umfänge der norwegischen Trainerausbildung	50
Tab. 18.	Aus- und Weiterbildungsstruktur des Norwegischen Sportverbandes.....	51
Tab. 19.	Umfänge der DSV-Trainerausbildung.....	54
Tab. 20.	Traineranforderungen und ausgewählte Inhalte der DSV-Trainerausbildung	54
Tab. 21.	Lizenzstufen und Bildungspartner des Deutschen Skiverbandes	55
Tab. 22.	Gegenüberstellung Lehrinhalte der Spezialisierung an der Trainerakademie und (den) an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig/ Lehramtsstudium	58

Tab. 23.	Berufsfelder und zugeordnete Schlüsselwörter	60
Tab. 24.	DSV-Curriculum und zugeordnete Berufsbildkategorien	62
Tab. 25.	Kompetenzen im DQR	64
Tab. 26.	Niveaustufenzuordnung der Ziele des DSV in den DQR im Vergleich mit den RRL	64
Tab. 27.	Niveaustufenzuordnung im DQR	67
Tab. 28.	Unterscheidungsmerkmale der Trainertätigkeit	69
Tab. 29.	Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele 1924–2014	71
Tab. 30.	Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele 2002–2014	72
Tab. 31.	Qualifikation der Lehrkräfte	78
Tab. 32.	Darstellung der Einrichtungsqualität DSV-Trainerschule.....	81
Tab. 33.	Darstellung der Programmqualität DSV-Trainerschule.....	82
Tab. 34.	Darstellung der Erfolgsqualität DSV-Trainerschule	82
Tab. 35.	Darstellung der Durchführungsqualität DSV-Trainerschule.....	83
Tab. 36.	Lizenzverteilung Ski alpin n=675	88
Tab. 37.	Lizenzverteilung Biathlon n=168	89
Tab. 38.	Lizenzverteilung Nordisch n=536.....	89
Tab. 39.	Anzahl der vergebenen Lizenzen nach Lizenzstufe im Biathlon in Prozent.....	90
Tab. 40.	Gesamtdarstellung der Altersstruktur der Trainer im Biathlon.....	91
Tab. 41.	Darstellung der Altersstruktur der Trainer im Biathlon, bezogen auf die Bundesstützpunkte.....	94
Tab. 42.	Darstellung der vergebenen Biathlonlizenzen nach Landesskiverbänden in Prozent	94
Tab. 43.	Rücklaufquoten der Trainerbefragung in den Biathlon-B-Trainer-Lehrgängen 2015/2016, bezogen auf ihren Trainereinsatzbereich	95
Tab. 44.	Rücklaufquoten der Trainerbefragung in den Biathlon-B-Trainer-Lehrgängen 2015/2016, bezogen auf die Altersstruktur ihrer Trainingsgruppe	96
Tab. 45.	Gesamtübersicht der Evaluationsergebnisse der Disziplinbereiche Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf Lehrgangsorganisation sowie Lernerfolg der Teilnehmer	98

Tab. 46.	Beurteilung der Ausbilder in den Biathlonlehrgängen durch die Teilnehmer	102
Tab. 47.	Durchschnittsnoten der Lehrgangsteilnehmer in den Lehrgängen der Jahre 2013 bis 2016	103
Tab. 48.	Teilaufgaben der DSV-Trainerschule in der Gesamtorganisation Deutscher Skiverband.....	115
Tab. 49.	Anteile der Trainerausbildung der Lizenzstufen C im Skisport	117
Tab. 50.	Anteile der Trainerausbildung der Lizenzstufen B im Skisport	117
Tab. 51.	Anteile der Trainerausbildung der Lizenzstufen A im Skisport	117
Tab. 52.	Anteile der Diplomtrainer-Ausbildung im Skisport	120
Tab. 53.	Gliederung des Berufsausbildungsprozesses zum „Trainer im Skisport“	124
Tab. 54.	Gliederung der Kostenanteile für die duale Ausbildung.....	129

Abkürzungsverzeichnis

AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AL	Akademieleitung
BA	Bachelorabschluss
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BISP	Bundesinstitut für Sportwissenschaft
BMI	Bundesministerium des Innern
BSPA	Bundessportakademie
BSV	Bayerischer Skiverband
BVTDS	Bundesverband der Trainerinnen/Trainer im deutschen Sport
CDU	Christlich Demokratische Union
CONI	Comitato Olimpico Nazionale Italiano
CP	Credit Point
CSU	Christlich Soziale Union
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DHFK	Deutsche Hochschule für Körperkultur
DOSB	Deutscher Olympischer Sportbund
DOSB- RRL	Deutscher Olympischer Sportbund Rahmenrichtlinien
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DSB	Deutscher Sportbund
DSHS	Deutsche Sporthochschule
DSV	Deutscher Skiverband
DTS	Diplomtrainer Studiengang
DVS	Deutscher Verband für das Skilehrwesen
e.V.	Eingetragener Verein
ECTS	European Credit Transfer and (Accumulation) System
ECVET	European Credit System Vocational Education and Training
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
EU	Europäische Union
FES	Forschung und Entwicklung für Sportgeräte
FV	Fachverband
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HRM	Human Resource Management
HSV	Hessischer Skiverband
IAT	Institut für angewandte Trainingswissenschaft
ICCE	International Council for Coach Education

ICCE	International Council for Coaching Excellence
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISIA	International Ski Instructors Association
ISO	International Organization for Standardization
IT	Informationstechnologie
ITP	Individueller Trainingsplan
IVSI	International Federation of Snowsport Instructors
JWM	Junioren-Weltmeisterschaften
KdL	Konferenz der Landesverbandspräsidenten
KLD	Komplexe Leistungsdiagnostik
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
LE	Lerneinheiten
LLS	Lehr- und Lernsituationen
LP	Leistungspunkte
LSV	Landesskiverbände
Mill	Milliarden
Min	Minuten
MNR	Modulnummer
NSV	Niedersächsischer Skiverband
ÖSV	Österreichischer Skiverband
PE	Personalentwicklung
PKW	Personenkraftwagen
Pr	Projekt
PZ	Präsenzzeit
QM	Qualitätsmanagement
QMB	Qualitätsmanagement-Beauftragter
QMF	Qualitätsmanagement-Fachkraft
QMH	Qualitätsmanagement-Handbuch
RRL	Rahmenrichtlinien
RTP	Rahmentrainingsplan
S	Seminar
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschland
SS	Selbststudium
SSV	Schwäbischer Skiverband
STD	Stunden
SVS	Skiverband Schwarzwald
SVS-N	Skiverband Schwarzwald Nord
SVSSAC	Skiverband Sachsen
SWS	Semesterwochenstunden

TA	Trainerakademie
Tab	Tabelle
TK	Teilkategorien
TSV	Thüringer Skiverband
TÜV	Technischer Überwachungsverein
TV	Television
Ü	Übungen
UE	Unterrichtseinheiten
UVM	Und vieles mehr
V	Vorlesungen
VS	Versus
WL	Workload
WSV	Westdeutscher Skiverband

1 Einleitung

Als Ergebnis einer studienbegleitenden Arbeit, entstand 1992 die erste Fassung eines Curriculums für die C-, B- und A-Trainerausbildung im Deutschen Skiverband (Wolf, J. 1992). Das Werk beschrieb strukturelle und curriculare Inhalte und führte zu einer grundlegenden Strukturreform der Trainerausbildung und zur Gründung der DSV-Trainerschule im Jahre 1993. In den Neunzigerjahren etablierte sich diese Ausbildung als „Vorzeigemodell“ im deutschen Leistungssport. Da sich die Anforderungen und Aufgaben des Trainerberufes ständig weiterentwickelten, mussten die Inhalte prozessbegleitend evaluiert und entsprechend verifiziert werden. So entstand 2008 eine modifizierte DSV-Ausbildungskonzeption (Wolf, J. 2008).

2014 begann ein Forschungsabschnitt, in dessen Mittelpunkt die Qualifizierung des hauptamtlichen Trainerpersonals, die Verknüpfung zwischen staatlicher Trainerausbildung und universitärem Aufbaustudium sowie die Entwicklung des Berufsbildes „Trainer im Skisport“ stehen sollte.

Komplexe Lernprozesse sind hierbei zu beachten und nehmen an Bedeutung zu. Die vorhandenen Rahmenbedingungen können diese Prozesse erheblich beeinflussen. In Outdoor-Sportarten, wie dem Skisport, haben sie positiven oder negativen Einfluss auf den Lernerfolg.

Wissen und Können der Auszubildenden sind in den Lernprozess einzubeziehen, der Unterricht selbst sollte auf den Erwerb von Kompetenzen ausgerichtet sein. Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die motivationale, volitionale und soziale Bereitschaft, bestimmte Probleme zu lösen, müssen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll geschult werden. Bei der Erstellung von Curricula ist besonders auf die inhaltliche Vernetzung von Wissen, Können und Anwenden zu achten. Auf den Erwerb von fachlichem und überfachlichem Wissen wird in der spezifischen Trainerausbildung besonderer Wert gelegt. Eine umfangreiche Evaluation der gegenwärtigen Trainerausbildung und Personalentwicklung im Deutschen Skiverband war erforderlich. Die aus der vorliegenden Evaluation gewonnenen Inhalte, Analysen und Ableitungen sollen das Bemühen des Deutschen Skiverbandes um die Weiterentwicklung der Trainerausbildung stützen.

Die Arbeit liefert eine Analyse bisheriger Entwicklungen sowie eine Beschreibung der Ist-Situation und erstellt Vorschläge zur Weiterentwicklung der Trainerausbildung im DSV. Sie kann als Grundlage für weitere Forschungstätigkeiten in diesem Themenfeld herangezogen werden.

2 Problemlage und Zielstellung

Alle Spitzenfachverbände innerhalb des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) sind aufgefordert, eine verbandsspezifische Ausbildungskonzeption zu erstellen. Der DOSB fordert für die zukünftige Umsetzung der Rahmenrichtlinien eine noch engere und verbindlichere Abstimmung aller am Ausbildungsprozess beteiligten Partner (Deutscher Olympischer Sportbund, 2005, S. 1–18). Ziel des vorliegenden Forschungsprojektes ist, die an den Zielstellungen der Rahmenrichtlinien (RRL) orientierte und auf den Deutschen Skiverband (DSV) ausgerichtete durchgängige Ausbildungskonzeption zu evaluieren. Alle Lizenzstufen (C, B, A) sowie die berufliche und universitäre Trainerausbildung sind zu berücksichtigen. Hierbei ist eine enge Verbindung zwischen Trainerausbildung und Personalentwicklung herzustellen, um eine gezielte Einleitung und Steuerung von Trainerkarrieren zu ermöglichen.

Die unter Gliederungspunkt 2 beschriebenen Aufgabenstellungen orientieren sich an den aktuellen Anforderungen des Trainerberufs im Skisport. Hierbei spielen nationale und internationale Tendenzen eine wichtige Rolle. Vor der Erarbeitung einer Konzeption ist ein spezifiziertes Anforderungsprofil seitens des DSV für den Trainerberuf im Skisport zu entwickeln. Sowohl Umfänge als auch Inhalte der Ausbildung müssen sich an die stetig steigenden Anforderungen im Leistungssport anpassen. Für die Umsetzung einer gezielten Personalentwicklung wird eine Evaluation des bestehenden Trainerpersonals notwendig.

Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt sollen Rückschlüsse auf die punktuelle Neuausrichtung und Weiterentwicklung der Ausbildungskonzeption für Trainer im Leistungssport gezogen werden. Hierzu dient zudem ein internationaler Vergleich mit führenden Skisportnationen. Der DSV nimmt aufgrund seiner nach den olympischen Winterspielen 1992 eingeführten zentralen Ausbildungsstruktur und seinem stetigen Bemühen um die Weiterentwicklung des Trainerberufes, bereits jetzt eine Vorreiterrolle im deutschen Leistungssport ein.

Die Analyse der Olympischen Sommerspiele (London 2012) des Institutes für Angewandte Trainingswissenschaft (IAT) Leipzig belegt, dass sich jene Sportarten, deren Trainingsprozess durch qualifizierte und motivierte Trainer realisiert wird, durch Erfolgsstabilität, Leistungskonstanz und Leistungszuwächse auszeichnen (Pfützner et al., 2012, S. 5). Die Grenzen der sportlichen Leistungsfähigkeit von Athleten sind noch nicht erreicht.

Der zielorientierte langfristige Leistungsaufbau wird über das Grundlagen-, Aufbau-, Anschluss- und Hochleistungstraining effektiv geplant und gesteuert. Führende Sportnationen streben nach einer zentralen, professionellen Koordinierung des Spitzensports (Pfützner et al., 2012, S. 6–7). Dieser Trend ist auch bei der Trainerqualifizierung und Personaleinsatzplanung erkennbar. Somit kann in führenden Wintersportnationen ein Anstieg von umfassenden Qualifizierungsmaßnahmen für Trainer

prognostiziert werden. Die Weltspitze bestimmt das Tempo und Maß der Leistungsentwicklung. Daher müssen sich Ausbildungskonzepte am Weltspitzenniveau der Wintersportarten orientieren und durch Einbeziehung neuester Forschungsergebnisse einen Vorlauf gewährleisten.

Lernprozesse sind komplex und unterliegen verschiedenen Einflussgrößen. Das Lehren und Lernen sowie die geteilten Aufgabenstellungen für Lehrende und Lernende beeinflussen die Prozesse. Hinsichtlich der Gestaltung des Lernprozesses müssen lerntheoretische Ansätze beachtet werden.

Basierend auf den genannten Erkenntnissen leitet sich unter anderem die Forderung nach einer wissenschaftlich fundierten Trainerausbildung im Leistungssport ab. Der dringende Bedarf nach abgestimmten, wirksamen und zukunftsgerichteten Ausbildungs- und Studienkonzepten wird deutlich. Durch die Bestimmung von Prognoseleistungen, die den jeweils nächsten Olympiazzyklus betreffen und Trainings- und Leistungsanalysen beinhalten, sollte es möglich sein, die Trainerausbildung vorausschauend zu strukturieren und inhaltlich zu gestalten. Das Investment in die Leistungssportentwicklung und damit in das Qualifizierungssystem ist unabdingbar. Die Gestaltung des Curriculums mit Handlungsfeldern, Ausbildungsbereichen, Rahmenbedingungen, didaktisch-methodischen Grundsätzen sowie der Kompetenzentwicklung ist eine Aufgabenstellung, die durchgängig zu bearbeiten ist. Parallel hierzu ist die Personalentwicklung zu strukturieren und mit der Trainerausbildung in Einklang zu bringen. Aufgabenstellungen, wie die qualitative Einordnung und Wertung des Ausbildungsprozesses in Lizenz- und Berufsausbildung sind zu bearbeiten.

3 Theoretische Ausgangspositionen

Die Handlungskompetenz von Trainern im Skisport ist eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufstätigkeit innerhalb des DSV. Dementsprechend ist diese Kompetenz zu fördern. Verschiedene Modelle der Kompetenzentwicklung sollen in dieser Arbeit dargestellt und miteinander verglichen werden. Durch die theoretische Auseinandersetzung mit Lern- und Kompetenzmodellen erfolgt eine Aufarbeitung der verschiedenen Positionen (Vgl. S.19). So kann eine *„neue und innovationsfördernde Lernkultur“*, welche die Kompetenzentwicklung prägt sowie die Selbstorganisation und Individualisierung des Lernens fördert, entstehen. Diese Lernkultur steht im Mittelpunkt der Diskussion von Erpenbeck/Sauer. Die Theorien von Kirchhöfer (2004, S. 32) fokussieren sich auf das Lernen außerhalb vorgegebener und geleiteter Lernstrukturen. Diese und andere Auffassungen nehmen in der theoretischen Auseinandersetzung mit Literaturpositionen zu diesem Themenkreis eine wesentliche Rolle ein. Auch die nationale Vernetzung in wissenschaftlichen Verbundsystemen ist unabdingbar geworden (Pfützner et al., 2012, S. 14).

Das von Sygusch initiierte Forschungsprojekt (QuaTro) zur Kompetenzorientierung im DOSB deutet auf eine Unschärfe in der Formulierung kompetenzorientierter Lernziele hin. Überschneidungen in Zuordnung zu Kompetenzkategorien (Fach-/Sozial-/Methodenkompetenz) sind hier erkennbar, eine unzureichende Trennung von Wissen und Können ist festzustellen. Teilweise sind Ziele und Inhalte der Ausbildungskonzeptionen wenig konkretisiert, Handlungsfelder sind unklar (Sygusch, R., Ptack, R., 2016). Den im nachfolgenden Kapitel beschriebenen Handlungsfeldern und Ausbildungsbereichen von Trainern im Skisport soll die Formulierung von theoretischen Ausgangspositionen vorangestellt werden. Die Schwierigkeit einer kompetenzorientierten, methodischen Gestaltung von Lehr- und Lernsituationen ist zu verdeutlichen. Der Begriff Kompetenzorientierung sowie die Förderung von Kompetenzen werden in Politik, Sport und Zivilgesellschaft diskutiert. Die Forderung nach kompetenzorientierter Umsetzung des Lehr- und Lernprozesses besteht weiterhin. Dieser Qualifizierungsprozesses hat in den Spitzenfachverbänden bereits begonnen und führt weiterhin zu einem bildungs- und sportwissenschaftlichen Diskurs.

Die konkrete Operationalisierung von Kompetenzen sollte zunächst in Domänen erfolgen. Die Entwicklung übergreifender Kompetenzen setzt fachbezogene Kompetenzen voraus (Klieme et al., 2007, S. 75).

Die Handlungskompetenz dient als Leitziel für alle Ausbildungsgänge. Sie verknüpft Wissen, Können und Verhalten und schließt Sozial-, Fach- sowie Methoden- und Vermittlungskompetenz ein (DSB, 2005, S. 14).

Kompetenzorientierte Lernkultur muss über reine Wissensvermittlung hinausgehen und anwendungsbezogene Lerngelegenheiten schaffen, in denen Lernende selbst aktiv werden (Nordmann, 2006).

3.1 *Kompetenzbegriff*

Im Rahmen der vorgenannten Beschreibungen kommt dem Kompetenzbegriff eine besondere Bedeutung zu. Entsprechend wird auf die verschiedenen Kompetenzdefinitionen eingegangen und der Bezug zur Trainertätigkeit sowie zum Bildungsvorgang hergestellt. Die DOSB-Rahmenrichtlinien knüpfen an die Theorien von Roth 1971 an. Sygusch, Liebl und Töpfer folgen dem eher traditionellen, erziehungswissenschaftlichen Ansatz, der Sachkompetenz, Selbstkompetenz und Methodenkompetenz unterscheidet. Die Autoren betonen, dass „diese Kompetenznähe von RRL und Deutschem Qualifikationsrahmen (DQR) umso bemerkenswerter ist, als die RRL in ihrer jetzigen Ausführung bereits zu Beginn der 2000er Jahre weiterentwickelt wurden“ (Sygusch und Liebl 2012,13). Auf die Einordnung der DSV-Ausbildungsziele in den Deutschen Qualifikationsrahmen wird in Kapitel 5.5.2 eingegangen.

Die Handlungskompetenz von Trainern im Skisport zu erhöhen, ist für eine erfolgreiche Berufstätigkeit eine wichtige Voraussetzung; entsprechend ist diese Kompetenz zu entwickeln und zu fördern. Sygusch und Liebl beschreiben Tätigkeitsfelder mithilfe von Kompetenzbeschreibungen. Auch Apitzsch orientiert sich in seiner Studie zu Kompetenzprofilen von Trainern (und Sportmanagern) am Kompetenzbegriff. Er definiert Wissen, Können, Motive, Emotionen und Dürfen als Grundlage für Kompetenz. Daraus abgeleitet lässt sich zwischen kognitiver, funktionaler, psychologischer und juristisch organisatorischer Kompetenz unterscheiden. In seiner Untersuchung differenziert er noch weitere Kompetenzgruppen und analysiert schließlich die für einen Trainer dazugehörigen Kompetenzen im Detail. Er weicht ab von den Kompetenzkategorien in RRL oder DQR und orientiert sich an den Unterscheidungen in Form des Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck und in der Spezifik am Bochumer Kompetenzmodell für Trainer. Im Rahmen seiner Studie arbeitet Apitzsch die Bedeutung verschiedener Kompetenzen für Trainer heraus. Als wesentlich werden Fach- und Methodenkompetenz genannt. Das Fachwissen dient als grundsätzliche Voraussetzung für die Arbeit als Trainer in einer Spitzenposition und beinhaltet Berufserfahrungswissen als Trainer und Karriereerfahrungswissen als Sportler (Apitzsch, T. , 2016). Neben dem Fachwissen benennt Apitzsch die Kommunikationsfähigkeit, die Glaubwürdigkeit, Lehrfähigkeit und Beziehungsmanagement.

Die von Sygusch und Liebl den Trainerberuf kennzeichnenden Kompetenzen (Sozial-, Methoden- und Vermittlungskompetenz, Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten) finden bei Apitzsch ihre Entsprechung, werden allerdings noch erweitert und systematisiert.

Bevor im weiteren Verlauf der Arbeit darauf eingegangen wird, wie Tätigkeitsfelder, Kompetenzen und Inhalte der Trainerausbildungen im Deutschen Skiverband angeordnet und gestaltet sind, werden zunächst verschiedene Modelle der Kompetenzentwicklung dargestellt und miteinander verglichen.

1. Das Erpenbeck Kompetenzmodell
2. Das Kasseler-Modell
3. Das Schweizer Kompetenzmodell

Die öffentliche Diskussion um den Kompetenzbegriff wurde von den Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen und Expertisen beeinflusst. Die drei oben genannten Modelle wurden deshalb ausgewählt, da sie sich in ihren grundsätzlichen Ansätzen ergänzen und auf die Trainertätigkeit und die Anforderungen in der Trainerausbildung gut anwendbar sind. Während das „Erpenbeck-Modell“ die Handlungskompetenz als die Kompetenz beschreibt, die andere Kompetenzen integriert, führt das „Kasseler-Modell“ die Firmenkompetenz als eigene Kompetenz auf. Verwaltungsstrukturen, Firmenphilosophie und Firmenziele werden hierbei berücksichtigt. Das „Schweizer Kompetenzmodell“ konzentriert sich auf drei Kompetenzbereiche und differenziert Personal-, Sozial- und Führungskompetenz.

Die Herausbildung einer „*neuen Lernkultur*“ hat nach Erpenbeck/Sauer (2000, S. 292) das Ziel, neue Werte, neue Verhaltensweisen und einen neuen Erfahrungsaufbau für die Bereitstellung des benötigten Lernpotenzials zu entwickeln. Innovation und Wettbewerbsfähigkeit stehen hierbei im Vordergrund. Kompetenzentwicklung beinhaltet Selbstorganisation, Individualisierung des Lernens und eine innovationsfördernde Lernkultur (Erpenbeck/Sauer, 2000, S. 297). Dieser Prozess muss vom Aufbau der entsprechenden Rahmenbedingungen und Strukturen begleitet werden. Bildungseinrichtungen müssen sich ebenfalls der Herausforderung stellen, den Organisationsrahmen für die Erreichung der Lernziele zu schaffen. Lernen findet nicht nur in vorgegebenen und geleiteten Lernstrukturen und Bildungseinrichtungen statt, sondern geschieht täglich; in Familie, im sozialen Umfeld durch Versuch und Irrtum sowie Selbsterfahrung. Dieser Prozess wird von Kirchhöfer als Resultat bezeichnet, welches die individuelle Gesamtheit der in den Lebenstätigkeiten angeeigneten Kompetenzen beinhaltet (2004, S. 32). Erpenbeck (1997, S. 312) untergliedert Kompetenzen in sechs Bereiche (Vgl. Tab. 2).

Das Kasseler Modell (Vgl. Kauffeld et al. 2007:224) beschreibt fünf Kompetenzbereiche (Vgl. Tab. 2), wobei die Fach-, Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenz sowohl bei Erpenbeck als auch beim Kasseler Modell genannt werden. Das Kompetenzmodell der Bundesverwaltung der Schweizerischen Eidgenossenschaft konzentriert sich auf drei Kompetenzbereiche (Vgl. Tab. 2) und differenziert diese nach Themenfeldern (2013, S. 1-10). Der folgende Abschnitt stellt die drei Modelle einander gegenüber und geht auf die jeweiligen Definitionen ein.

Tab. 1. *Definition der Kompetenzbereiche nach Modellen*
 (Erpenbeck, 1997; Kasseler Modell, Schweizer Modell, 2013) (eigene Darstellung).

Bezeichnung	Erpenbeck-Modell	Kasseler Modell	Schweizer Modell
	(Vgl. Erpenbeck 1997:312)	(Vgl. Kauffeld et al. 2007:224)	(Vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2013:1-10)
<i>Fachkompetenz</i>	„Fach- und Methodenkompetenz bezeichnet Dispositionen einer Person, bei der Lösung von sachlich-gegenständlichen Problemen geistig und physisch selbst organisiert zu handeln und mithilfe verfügbaren Wissens, Handlungsprogrammen und Algorithmen auch selbst Methoden zu entwickeln.“	„Zu den Fachkompetenzen sind jedes Wissen und alle Erfahrungen und Fertigkeiten zu zählen, die nach den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit befähigen, unabhängig, in welcher Organisation diese Arbeit ausgeübt wird.“	
<i>Methodenkompetenz</i>	„Mit dem Begriff ‚Methodenkompetenz‘ werden auch wesentliche Inhalte des Begriffs ‚formale Bildung‘ erfasst (Verfügbarkeit von Wissen, Handlungsprogrammen, Algorithmen ausdrücken, die in Problemsituationen ein schöpferisches Handeln ermöglicht).“ (→ formale Bildung)	„Methodenkompetenz beschreibt eine kognitive Fähigkeit, sich selbstständig, flexibel und ebenso effizient wie effektiv neues Fachwissen oder neue Arbeitsmethoden anzueignen. Die Lernziele der Methodenkompetenz folgen einer klaren Systematik.“	
<i>Personale Kompetenz</i>	„Personale Kompetenz bezeichnet die Disposition, sich selbst gegenüber reflektierend zu handeln und kritisch zu sein, verbunden mit der produktiven Einstellung, Werthaltung und Ideale zu entwickeln (reflexiv in Bezug auf die eigene Person).“	„Unter persönlicher Kompetenz verstehen wir im Zusammenhang mit allgemeinen beruflichen Anforderungen die Fähigkeit zur Reflexion, die Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen, die Lernbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft, Engagement und konstruktives Denken.“	„Handlungssicherheit, Souveränität, Initiative, Unabhängigkeit, Loyalität, Akzeptanz, Verlässlichkeit, Zieldefinition, Planung, Entscheidungsfindung, Umsetzung, Bewältigungsstrategien, Arbeiten unter Zeitdruck und hoher Arbeitsbelastung, emotionale Stabilität, differenziertes Selbstbild, Einholen und Verarbeiten von Außenansichten, Kreativität, Innovation, Überwinden von Denkmustern, Teilen und Tauschen von Wissen, Komplexitätsreduktion, Aufbau von Logik, Argumentation, konzeptionelle Eigenständigkeit, Systemdenken, Perspektivwechsel.“

Bezeichnung	Erpenbeck-Modell	Kasseler Modell	Schweizer Modell
Handlungskompetenz	<p>„Handlungs- oder Aktivitätskompetenz bezeichnet die Disposition, individuelle Absichten und Ziele selbstorganisiert, aktiv und willensstark umsetzen zu können und dabei andere Kompetenzen integrieren zu können.“</p>		
Soziale Kompetenz	<p>„Sozial-kommunikative Kompetenz bezeichnet die Disposition, mit anderen kreativ zu kooperieren und zu kommunizieren, Perspektiven übernehmen um Empathie, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz entwickeln zu können. Sensibilität, Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Implementationsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit sind zu entwickeln.“</p>	<p>„Soziale Kompetenz in der Arbeitswelt meint vor allem die Fähigkeit, konstruktive Arbeitsbeziehungen zu knüpfen, langfristig tragfähige Kontakte herzustellen, um gemeinsame Pläne und Ziele zu verwirklichen; sie ist tragende Säule für Teamarbeit, Kooperation und gegenseitige Unterstützung.“</p>	<p>„Perspektivwechsel, Direktheit/Offenheit, Kommunikationsebenen, Verständlichkeit, aktives Zuhören, Kritik- und Konfliktstil, Fairness, Umgang mit Widerstand, Argumentationsgeschick, Beitrag im Team, Teamverständnis, Integrationsvermögen, Rollenflexibilität, Sensibilität für Kundenbedürfnisse, Dienstleistungsorientierung, kundenorientierte Innovation, Kundenpflege, Chancengleichheit von Frauen und Männern, sprachliche und kulturelle Vielfalt, Integration von Menschen mit Behinderungen, interkulturelle Sensitivität“</p>
Berufliche Kompetenz	<p>„Berufliche Kompetenz bezeichnet die Summe aller Dispositionen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wissensbestände und Erfahrungen des Menschen, die ihn zur Bewältigung seiner beruflichen Aufgaben und gleichzeitig zur eigenständigen Regulation seines beruflichen Handelns einschließlich der damit verbundenen Folgeabschätzungen befähigen“.</p> <p>„Dieser Begriff orientiert sich vorrangig an der Fachkompetenz und dort wiederum handelt es sich um eine technisch-instrumentelle Orientierung, sodass berufliche Kompetenz von Werten entbinden könnte“.</p>		

Bezeichnung	Erpenbeck-Modell	Kasseler Modell	Schweizer Modell
Firmenkompetenz		„Firmenkompetenz umfasst Philosophie, Ziele, Strategien sowie die Verwaltungsstruktur und die Produkte Ihres Unternehmens.“	
Führungs-kompetenz			„Vision, Glaubwürdigkeit, Wertschätzung, Führungsverständnis, Mitarbeiterförderung, Wissensmanagement, Auftreten in der Öffentlichkeit, Politikverständnis, Konsens- und Kompromissfähigkeit, Strategieentwicklung, Analysefähigkeit, Controlling, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Zieldefinition, Prozessoptimierung, Kosten- Nutzen Verhältnis“

Fasst man die verschiedenen Interpretationen und Inhalte der dargestellten Kompetenzmodelle zusammen und überträgt diese auf die berufliche Tätigkeit des Trainers im Skisport, lassen sich folgende grundsätzliche Ansatzpunkte herausarbeiten:

1. Die individuelle Entwicklung eines Menschen wird von einem lebenslangen Lern- und Tätigkeitsprozess begleitet. In dieser Zeit erwirbt der Mensch Kompetenzen, die seine Tätigkeiten und Verhaltensweisen im „betriebsexternen“ und „betriebsinternen“ Umfeld beeinflussen.
2. Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz und die zum Handeln in einer konkreten Situation gewünschte Handlungskompetenz lassen sich als Kernkompetenzen für Trainer im Skisport darstellen.
3. Berufliche Tätigkeiten erfordern Handlungssicherheit und Strategien zur Bewältigung von Aufgabenstellungen sowie die Fähigkeit zur Reflexion.
4. Kommunikations-, Kooperations-, Konflikt- und Teamfähigkeit beeinflussen das Verhalten von Trainern im Skisport und fördern Strategien zur Problemlösung.
5. Selbstständiges Arbeiten, Flexibilität und Effizienz im Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen setzen Verantwortungsbereitschaft, Engagement und konstruktives Denken voraus.
6. „Berufliche Kompetenz“ als Trainer im Skisport beinhaltet zudem die Beachtung von Werten, Konsens- und Kompromissfähigkeit sowie die Integration von Menschen mit Behinderung.
7. Klare Zielstellungen, Strategien zur Zielerreichung, Firmenpolitik, Leitbilder sowie Verwaltungs- und Organisationsstrukturen sind zu benennen und von Trainern im Skisport zu beachten.

8. Für die berufliche Aus- und Weiterbildung der Trainer im Skisport ist es wichtig, die Entwicklung der oben genannten Kompetenzbereiche zu fördern. Entsprechende Rahmenbedingungen und Strukturen sind durch die externen und internen Bildungseinrichtungen bereitzustellen, die Realisierung der Lernziele ist zu gewährleisten. Hierbei spielen Kooperationen zwischen der DSV-Trainerschule und anderen Bildungspartnern eine große Rolle. In der beispielhaften Darstellung der Handlungsfelder und Kompetenzbereiche, bezogen auf die Trainerausbildung im Deutschen Skiverband, ist der sportartspezifische Bezug und der Transfer zum Unternehmen Deutscher Skiverband (Leistungssport GmbH) unabdingbar. Bevor auf internationale und nationale Qualifizierungssysteme eingegangen wird, soll diesem Themenbereich die Darstellung von Lernmodellen vorgeschaltet werden.

3.1.1 Lernmodelle

Lernprozesse sind komplex und unterliegen verschiedenen Einflussgrößen. Das Lehren und Lernen sowie die geteilten Aufgabenstellungen für Lehrende und Lernende beeinflussen die Prozesse. Vorhandene Rahmenbedingungen können auf den Lernerfolg positive oder negative Auswirkungen haben. Zur Gestaltung des Lernprozesses müssen lerntheoretische Ansätze und Aussagen berücksichtigt werden. Lerntheorien befassen sich mit Formen des Lernens. Abgeleitet aus der Pädagogik, nennt Edelman drei Lerntheorien, die den Lernprozess unterschiedlich erklären (Edelman, W. 1993):

1. den Behaviorismus (Lernen durch Verstärkung),
2. den Kognitivismus (Lernen durch Einsicht und Erkenntnis),
3. den Konstruktivismus (Lernen durch persönliche Erfahrung).

Behaviorismus: Anfänge: ab etwa 1920 Die wichtigsten Vertreter dieser Lerntheorie: I. P. Pawlow (1849–1936), J. Watson (1878–1958), E. Thorndike (1874–1949) und B. F. Skinner (1904–1990)	Kognitivismus: Anfänge: 50er-Jahre des letzten Jahrhunderts Die wichtigsten Vertreter dieser Lerntheorie: J. Piaget (1896–1980), A. Bandura (*1925), R. M. Gagné (1887–1967), J. S. Bruner (*1915), A. Ellis (1913–2007) und A. T. Beck (*1921).
Konstruktivismus: Anfänge: ab Mitte des 20. Jahrhunderts Die wichtigsten Vertreter dieser Lerntheorie: J. Piaget (1896–1980), H. Aebli (1923–1990), J. Dewey (1859–1952); K. Reich (*1948) und L. Vygotsky (1896–1935, E. von Glasersfeld (*1917) und H. Maturana (*1928), S. J. Schmidt (*1940)	Perspektivwechsel im Lehr- und Lernprozess: Im Behaviorismus kommt es zum Wissenserwerb durch Konsumieren (passiv). Der Kognitivismus bindet den Schüler aktiv in den Lernprozess ein, vorhandenes und erworbenes Wissen wird vernetzt (aktiv). Der Konstruktivismus fordert die Selbstständigkeit durch Einholen von Informationen zum Wissenserwerb (selbstständig).

Abb. 1. Darstellung, Behaviorismus, Kognitivismus und Konstruktivismus
(Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, S. 3, 5, 7, München)

In der folgenden Tabelle werden die drei Lerntheorien näher erläutert. Die Rolle des Lernenden und die Rolle des Lehrenden werden dabei näher beschrieben.

Tab. 2. *Lernauffassungen Behaviorismus, Kognitivismus und Konstruktivismus*
(Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, S. 10, München).

Behaviorismus Lehrauffassung	Kognitivismus Lehrauffassung	Konstruktivismus Lehrauffassung
Die Festigung erfolgt durch positive Verstärkung.	Lernen = zielgerichteter, von außen steuerbarer, systematischer Prozess. Verstehen, denken und Probleme lösen.	Lernen = Wird als individueller Konstruktionsprozess aufgefasst, Wissen kann nicht durch Vermittlung von außen nach innen transportiert werden.
Rolle des Schülers Der Schüler ist passiv und gibt erworbenes Wissen wieder.	Rolle des Schülers Der Schüler wird aktiv in den Lernprozess eingebunden. Er vernetzt erworbenes und vorhandenes Wissen. Der Lernprozess ist systematisiert.	Rolle des Schülers Der Schüler holt sich selbstständig Informationen ein, die er zum Wissenserwerb benötigt. Die gemeinsame Kommunikation mit dem Lehrer unterstützt den Lernprozess.
Rolle des Lehrers Der Lehrer stellt „Wissen“ bereit und erwartet von Schülern Feedback.	Rolle des Lehrers Der Lehrer orientiert sich am Vorwissen und vorhandenen Kompetenzen des Schülers. Er legt den Lernstoff in seiner zeitlichen Reihenfolge fest.	Rolle des Lehrers Der Lehrer fordert vom Schüler eigenständige Analysen und Problemlösungen. Er berät und moderiert, stellt möglichst realistische Lernsituationen her und reflektiert gemeinsam mit dem Schüler das erworbene Wissen.

Auch der Begriff Kompetenz wird in genanntem Zusammenhang unterschiedlich interpretiert.

Nach Weinert wird unter Kompetenzen Folgendes verstanden: „*die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können*“ (Weinert, 2002, S. 27 f.). Dem Weinertschen Kompetenzbegriff zufolge, werden fachspezifische bzw. überfachliche Kompetenzen in eine fachdidaktische bzw. pädagogische Struktur eingebettet und in einem Kerncurriculum beschrieben. Die vorgenannte Definition hat sich in der pädagogischen Diskussion durchgesetzt. Von ihr geht die Expertise zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards für den allgemeinbildenden Bereich aus (Klieme, 2003).

Für einen kompetenzorientierten Unterricht, wie ihn das DSV-Curriculum vorgibt, sind Wissen und Können in den Lernprozess einzubeziehen. Der Bildungsträger

(DSV) gibt das Kerncurriculum vor. Die Gestaltung des Weges zur selbstorganisierten Handlungsfähigkeit in Anforderungssituationen soll die Grundlage für eine moderne Trainerausbildung im DSV bilden. Somit kann sich der Lernende Kompetenzen aneignen und/oder sie entwickeln. Lernsituationen müssen organisiert werden, „wobei kognitive und motivationale Prozesse eine Rolle spielen“ (Klieme, 2009, S. 47). Bei der Erstellung von Curricula ist auf die inhaltliche Vernetzung von Wissen, Können und Anwendung zu achten. Dem Erwerb von fachlichem und überfachlichem Wissen sowie dem Erwerb entsprechender Kompetenzen kommt auch in der spezifischen Trainerausbildung des DSV eine hohe Bedeutung zu. Die curriculare Beschreibung einzelner Unterrichtsstunden darf nicht dazu führen, dass die Konzeption ausschließlich thematisch ausgelegt wird. Kompetenzentwicklung bedeutet auch ein verändertes Rollenverständnis zwischen Lehrendem und Lernendem. Diese Beziehung mündet in eine Interaktion mit wechselseitigem Feedback. Hattie (2009, S. 25) hebt die Bedeutung dieser Interaktion zusammenfassend hervor: *„What is most important is that teaching is visible to the students, and that the learning is visible to the teacher. The more the student becomes the teacher and the more the teacher becomes the learner, then the more successful are the outcomes.“* Für Gallin und Ruf steht die „innere Anteilnahme“ am Lernprozess im Mittelpunkt. Der Dialog zwischen unterschiedlichen Partnern führt zu „Fremdperspektiven“, weitet das Blickfeld für globale Sachzusammenhänge und trägt zur Lösung von Problemstellungen bei. Das Dialogische Lernmodell (Gallin, Ruf, 2003, Bd. 1, S. 63 f.) verfolgt im Gegensatz zu herkömmlichen Verfahrensweisen („Fragestellungen und Lösungswege“) einen anderen Ansatz. Im Vordergrund steht bei diesem Modell die *„individuelle Auseinandersetzung mit der Fragestellung“*, welche im Ergebnis das Verstehen der Fragestellung und deren Lösung ergibt. Hieraus erwächst ein Können, das mehr als eine reine Ergebnisdarstellung oder, wie es die Mathematiker Gallin und Ruf formulieren, *„eine reine Anwendung von Algorithmen“* ist.

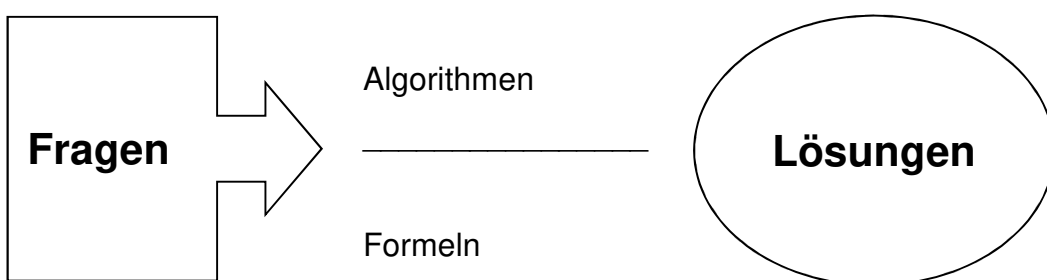


Abb. 2. Herkömmliches Modell von Fragestellungen und Lösungen
(<http://www.gallin.ch/DialogischesLernenSinusBayern.pdf>, S. 4)

Wenn Lehren und Lernen auf die Kompetenzentwicklung und das Erreichen von Abschlussstandards ausgerichtet ist, sind nach Mandl/Reinmann-Rothmeier fünf Handlungsfelder in der Prozessgestaltung entscheidend. Im Modell *„Auf dem Weg zum kompetenzorientierten Unterricht – Lehr- und Lernprozesse gestalten“* werden diese

genannt (vgl. Mandl/Reinmann-Rothmeier, 2001, S. 603 f.). Demzufolge sind Zielvereinbarungen, die Einbeziehung von Vorwissen, die Förderung der Motivation, das Herstellen individueller Bezüge, Übung und Sicherung des Erlernten sowie dessen variable Verfügbarkeit und Anwendung im Prozess wichtige Kriterien für den Erfolg eines kompetenzorientierten Unterrichts.

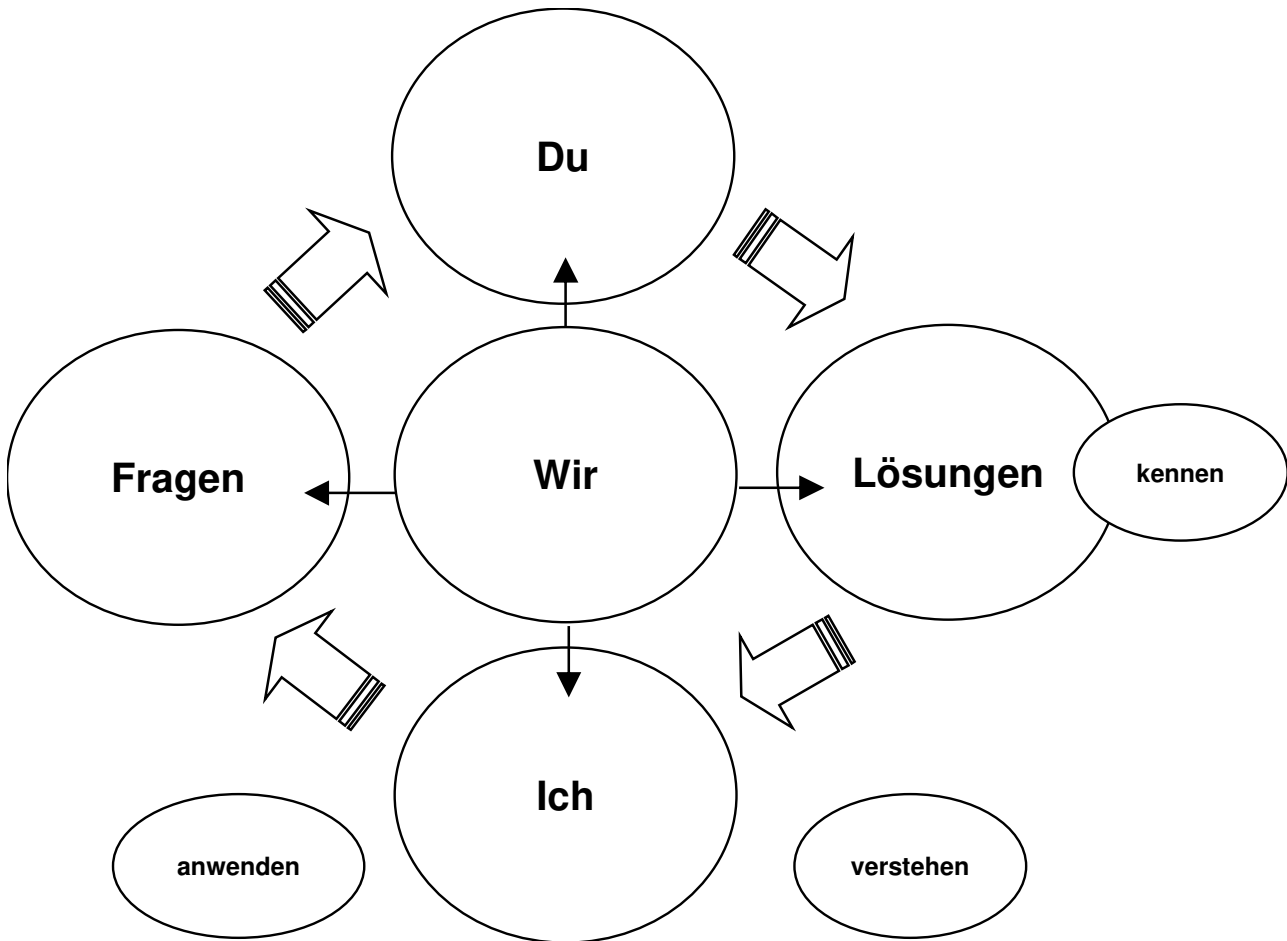


Abb. 3. Auseinandersetzung als Weg zur Lösungsfindung
(<http://www.gallin.ch/DialogischesLernenSinusBayern.pdf>, S. 6)

In der Literatur wird mehrfach darauf verwiesen, dass die Lernenden nicht „in der passiven Rolle als Unterrichtsteilnehmer verharren“, sondern sich verantwortlich auf eine „Leistungspartnerschaft“ einlassen sollen (Oelkers/Reusser, 2008, S. 426 f.). Eine aktive Beteiligung am Lernprozess wird auch von Reinberg hervorgehoben. Ein entscheidender Aspekt für den Lernerfolg ist die Formulierung eigener Lernziele durch die Lernenden. Nach Reinberg ist die Zielsetzung „Sache des Lerners selbst. Man kann sie nicht von außen erzwingen“ – wohl aber fördern (Reinberg 2002, S. 9). Auch Hasselhorn und Gold beschreiben in ihrem INVO-Modell „fünf Merkmalsbereiche individueller Voraussetzungen erfolgreichen Lernens“. Dabei werden motivational-volitionale und kognitive Bedingungen miteinander verknüpft und auf die Gestaltung eines erfolgreichen Lernprozesses bezogen (Hasselhorn/Gold 2006, S. 68).

3.2 Methodisch-didaktische Grundsätze

Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden orientieren sich an den Erfordernissen für die Tätigkeit im späteren Trainerberuf. Interessen, Bedürfnisse, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmer sind zu beachten. Der Lehr- und Lernprozess im DSV ist in drei Zentrallehrgänge mit dazwischenliegenden Hospitations- und Heimstudienphasen gegliedert.

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme. Impulsreferate von Dozenten, Gruppen- und Einzelarbeiten wechseln in den theoriegeleiteten Ausbildungslehrgängen mit Diskussionsforen und Workshops ab. In der Praxisausbildung steht die Lehrarbeit mit den Zielgruppen sowie die Erarbeitung von Technikinhalten durch Gruppenarbeit und Praxisausbilder im Vordergrund.

Das persönliche Können und das Demonstrationskönnen werden in der DSV-Trainerausbildung intensiv geschult und geprüft. Reflexionsprozesse werden ständig eingeplant. Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen oder Methoden der Ausbildung sind für die Teilnehmer grundsätzlich transparent. Ziel ist es, Wissen, Können und Handeln zu verknüpfen, um die entsprechende Kompetenz zum richtigen Handeln und damit die angestrebte Wettbewerbsfähigkeit zu erlangen.

North beschreibt das operative Daten-, Informations- und Wissensmanagement beispielhaft in der Darstellung der in Abbildung 4 angeführten Wissenstreppe (North, 2002).

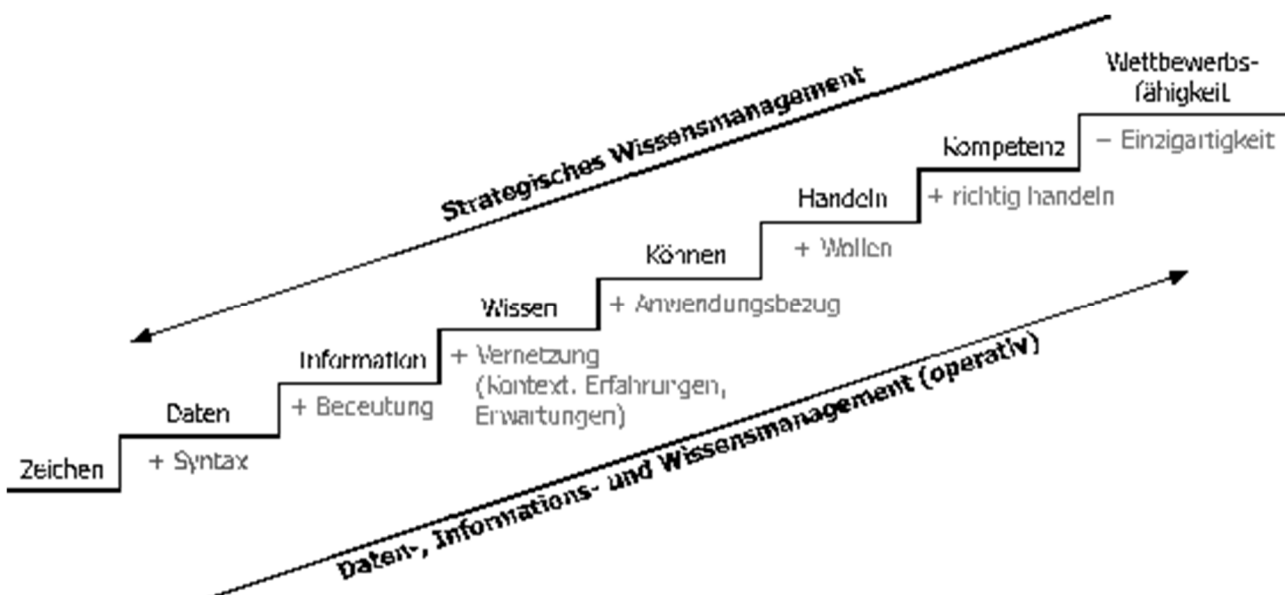


Abb. 4. Wissenstreppe
(nach North, 2002)

3.3 Handlungsfelder, Ausbildungs- und Kompetenzbereiche

Der langfristige Leistungsaufbau von Athleten umfasst mehrere Jahre und reicht von der Grundausbildung bis zum Hochleistungstraining. Am Beispiel dieses langfristigen Leistungsaufbaus wird nun der Bezug zur Berufspraxis eines Trainers im Skisport hergestellt, mit der jeweiligen im Stellenplan des DSV vorgesehenen Position verknüpft, sowie das Handlungsfeld beschrieben.

Tab. 3. *Handlungsfelder der Trainertätigkeit*
(Wolf, 2008, S. 24–25)

Handlungsfeld	Beschreibung des Handlungsfeldes
Bundestrainer	Der Bundestrainer ist für die sportliche Ausrichtung und Entwicklung der Disziplin auf internationaler Ebene verantwortlich. Er orientiert sich am Weltspitzenniveau. Sein Hauptaufgabengebiet besteht darin, die Athleten/-innen der Lehrgangsgruppe (A-Kader) trainingsmethodisch, skitechnisch, konditionell und mental im Jahresverlauf so vorzubereiten, damit sie bei den definierten Wettkampfhöhepunkten (Skiweltcup, Skiweltmeisterschaften, Olympischen Winterspielen) die hochgesteckten Ziele der DSV-Leistungssport GmbH erreichen können. Das übergeordnete mittel- und/oder langfristige Ziel besteht darin, bei den o. g. Wettkämpfen Medaillenplätze zu erreichen oder mit den trainingsjüngeren Athleten/-innen Anschlussplatzierungen (4.–15.) abzusichern. Der Bundestrainer hat die Fachaufsicht über die in der Lehrgangsgruppe (A-Kader) arbeitenden Trainer und Betreuer. Die Fachaufsicht wurde von den Arbeitgebern der Trainer, die nicht bei der DSV Leistungssport GmbH angestellt sind, an die Verantwortlichen der DSV Leistungssport GmbH übertragen. Der Bundestrainer sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen. Er trägt Mitverantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer/-innen.
Disziplintrainer Weltcupteam	Der Disziplintrainer Weltcupteam betreut die Athleten/-innen der Lehrgangsgruppe (A-Kader) unter der Leitung des Bundestrainers. Sein Hauptaufgabengebiet besteht darin, die Athleten der Lehrgangsgruppe (A-Kader) trainingsmethodisch, skitechnisch, konditionell und mental im Jahresverlauf so vorzubereiten, dass sie bei den definierten Wettkampfhöhepunkten (Skiweltcup, Skiweltmeisterschaften, Olympischen Winterspielen) die hochgesteckten Ziele der DSV Leistungssport GmbH erreichen können. Hierbei achtet er vor allem auch auf die Heranführung von trainingsjüngeren Athleten/-innen an die Weltspitze. Der Disziplintrainer Weltcupteam setzt die Vorgaben des Bundestrainers um und unterliegt dessen Fachaufsicht. Der Disziplintrainer Weltcupteam sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen. Er trägt Mitverantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer/-innen.
Leitender Disziplintrainer C-Kader	Der leitende Disziplintrainer C-Kader betreut die Athleten/-innen dieser Lehrgangsgruppe. Seine Hauptaufgaben liegen in der Verbesserung der Continentalcup- und/oder Alpengcup-Position der ihm zugeteilten Athleten/-innen und in der Heranführung von trainingsjüngeren Sportler/-innen an die erweiterte Weltspitze. Hierfür ist die Zielstellung der DSV Leistungssport GmbH vorrangig zu beachten. Athleten/-innen sollen bei Junioren-Weltmeisterschaften Medaillenplatzierungen erreichen. Die trainingsjüngeren Sportler/-innen sollen Platzierungen zwischen Platz 4 und 8 realisieren. Der leitende Disziplintrainer C-Kader unterliegt der Fachaufsicht des sportlichen Leiters. Die Fachaufsicht wurde vom Arbeitgeber an die DSV Leistungssport GmbH übertragen. Der leitende Disziplintrainer C-Kader sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten

Handlungsfeld	Beschreibung des Handlungsfeldes
	in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen. Er trägt Mitverantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer/-innen.
Disziplintrainer C-Kader	Der Disziplintrainer C-Kader betreut die Athleten/-innen der Lehrgangsgruppe (C-Kader). Seine Hauptaufgaben liegen in der Verbesserung der Continentalcup- und/oder Alpencup-Position der ihm zugeteilten Athleten/-innen und in der Heranführung von trainingsjüngeren Sportlern/-innen an die erweiterte Weltspitze. Hierfür ist die Zielstellung der DSV Leistungssport GmbH vorrangig zu beachten. Athleten/-innen sollen bei Junioren-Weltmeisterschaften Medaillenplatzierungen erreichen. Die trainingsjüngeren Sportler/-innen sollen Platzierungen zwischen Platz 4 und 8 realisieren. Der Disziplintrainer C-Kader setzt die Vorgaben des leitenden Disziplintrainers C-Kader um und unterliegt der Fachaufsicht des sportlichen Leiters. Der Disziplintrainer C-Kader sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen.
Leitender Disziplintrainer D/C-Kader	Der leitende Disziplintrainer D-C-Kader betreut die Athleten/-innen der Lehrgangsgruppe (D-/C-Kader). Seine Hauptaufgaben liegen in der Verbesserung der Alpencup-Position sowie der Cup-Kurrikala-/OPA-Leistungen der ihm zugeteilten Athleten/-innen und in der Heranführung von trainingsjüngeren Sportlern/-innen an den C-Kader der Disziplin. Hierfür ist die Zielstellung der DSV Leistungssport GmbH vorrangig zu beachten. Der leitende Disziplintrainer D-/C-Kader unterliegt der Fachaufsicht des sportlichen Leiters. Die Präsidenten der Landesskiverbände haben die Fachaufsicht an die Verantwortlichen der DSV Leistungssport GmbH übertragen. Der leitende Disziplintrainer D-/C-Kader sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen. Er trägt Mitverantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer/-innen.
Disziplintrainer D-/C-Kader	Der Disziplintrainer D-/C-Kader nordische Kombination betreut die Athleten/-innen der Lehrgangsgruppe (D-/C-Kader). Seine Hauptaufgaben liegen in der Verbesserung der Alpencup-Position sowie der Cup Kurrikala-/OPA-Leistungen der ihm zugeteilten Athleten/-innen und in der Heranführung von trainingsjüngeren Sportlern/-innen an den C-Kader der Disziplin. Hierfür ist die Zielstellung der DSV Leistungssport GmbH vorrangig zu beachten. Der Disziplintrainer D-/C-Kader setzt die Vorgaben des leitenden Disziplintrainers D-/C-Kader um und unterliegt der Fachaufsicht des sportlichen Leiters nordische Kombination. Die Fachaufsicht wurde vom Arbeitgeber an die DSV Leistungssport GmbH übertragen. Der Disziplintrainer D-/C-Kader sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen. Er trägt Mitverantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer/-innen.
Leitender Stützpunkttrainer	Der leitende Stützpunkttrainer betreut die Athleten/-innen, die ihm aufgrund seiner Stützpunkttätigkeit zugeordnet sind. Dies können je nach Zielstellung Kaderathleten der Nationalmannschaften und/oder des Landesverbandskaders sein. Sein Hauptaufgabengebiet besteht darin, die ihm zugeteilten Athleten/-innen trainingsmethodisch, skitechnisch, konditionell und mental im Jahresverlauf so vorzubereiten, dass sie bei den definierten Wettkampfhöhepunkten die gesteckten Ziele der DSV Leistungssport GmbH erreichen können. Ebenso leitet, berät und fördert der leitende Stützpunkttrainer der jeweiligen Disziplin alle im Trainingsstützpunkt tätigen Stützpunkttrainer dieser Disziplin. Hierbei achtet er vorrangig darauf, dass die in den Rahmentrainingsplänen der DSV Leistungssport GmbH vorgegebenen Trainingskennziffern und trainingsmethodischen Rahmenvorgaben umgesetzt werden. Der leitende Stützpunkttrainer unterliegt der Fachaufsicht des sportlichen Leiters. Die Fachaufsicht wurde vom Arbeitgeber an die DSV Leistungssport GmbH übertragen. Der leitende Stützpunkttrainer sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein

Handlungsfeld	Beschreibung des Handlungsfeldes
	Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen. Er trägt Mitverantwortung für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer/-innen.
Stützpunkttrainer	Der Stützpunkttrainer betreut die Athleten/-innen, die ihm aufgrund seiner Stützpunkttätigkeit zugeordnet sind. Dies können je nach Zielstellung Kaderathleten der Nationalmannschaften, des Landesverbandskaders oder des Stützpunktkaders sein. Sein Hauptaufgabengebiet besteht darin, die ihm zugeteilten Athleten/-innen trainingsmethodisch, skitechnisch, konditionell und mental im Jahresverlauf so vorzubereiten, dass sie bei den definierten Wettkampfhöhepunkten die gesteckten Ziele der DSV Leistungssport GmbH erreichen können. Der Stützpunkttrainer unterliegt der Fachaufsicht des sportlichen Leiters im DSV. Er achtet vorrangig darauf, dass die in den Rahmentrainingsplänen der DSV Leistungssport GmbH vorgegebenen Trainingskennziffern und trainingsmethodischen Rahmenvorgaben zur Umsetzung kommen. Der Stützpunkttrainer sorgt durch sein Verhalten, seine Führung und sein Vorbild dafür, dass Athleten in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ganzheitlich, sowohl sportlich als auch persönlich und sozial, reifen.

Entsprechend dem Handlungsfeld und Aufgabenbereich werden auch die Ausbildungsbereiche definiert. Tabelle 4 nennt sieben für den Trainerberuf im Skisport wichtige Ausbildungsbereiche und ordnet sie sog. Könnenstufen zu. Dies geschieht exemplarisch für den Bereich der Trainer B-Ausbildung/Leistungssport Ski.

Tab. 4. *Ausbildungsbereiche DSV-Trainerschule*
(Wolf, 2008, S. 24–25)

1	Zielgruppen und Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> Der Trainer kennt das Bedingungsgefüge zwischen Trainingsbelastung und schulischen Anforderungen und kann Trainings- und Sozialplanung einordnen und aufeinander abstimmen.
2	Sport organisieren	<ul style="list-style-type: none"> Er kennt die Wettkampfordnung detailliert und kann sie im Bedarfsfall anwenden. Er kennt die Aufgaben der Olympiastützpunkte und der Deutschen Sporthilfe und kann sie gegenüber Athleten und Kollegen transparent darstellen.
3	Mit Menschen umgehen	<ul style="list-style-type: none"> Er kennt Führungskonzepte und Führungsstile, kann diese reflektieren und anwenden. Er reflektiert die eigene Tätigkeit. Er kennt die Bedingungen für eine Umsetzung der Anti-Doping-Initiative im konkreten Handlungsumfeld der eigenen Trainingsgruppe und kann Anti-Doping-Maßnahmen vermitteln.
4	Skitechnik lernen und lehren	<ul style="list-style-type: none"> Er kennt motorische Lernprozesse und kann diese einordnen und steuern. Er kennt allgemeine und spezifische biomechanische Prinzipien und kann diese im Technik-Training anwenden.

5	Training planen und durchführen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Er kennt die leistungsbestimmenden Faktoren der jeweiligen Skidisziplin, kann diese herausarbeiten und ein detailliertes Anforderungsprofil erstellen. ■ Er kann Trainings und Wettkämpfe detailliert planen, durchführen und auswerten.
6	Gesundheit erhalten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Er kennt die funktionelle Anatomie des Menschen und kann auf dieser Grundlage funktionelles Training durchführen. ■ Er kennt das Ernährungsverhalten von Sportlern und kann dieses positiv beeinflussen und steuern. ■ Er kennt die gesundheitlichen Risiken und Gefahren von Doping und kann Präventionsmaßnahmen einleiten. ■ Er ist über die Problemstellungen von Doping medizinisch-pharmakologisch so aufgeklärt, dass er Sportlern im Anti-Doping-Kampf aufklären und unterstützen kann.
7	Kenntnisse über Material, Umwelt und Recht erwerben	<ul style="list-style-type: none"> ■ Er kennt die Anwendungsregeln von Skiwachsen und Präparationsmöglichkeiten des Skimaterials und kann die Arbeit eines Skitechnikers ausführen und zu Umwelt- und Rechtsfragen Stellung beziehen.

Auf der Grundlage des in der DSV-Trainerausbildung vermittelten Wissens und Könnens ist der Auszubildende nun angehalten, sich mit Unterstützung des Ausbilderpersonals entsprechende Kompetenzen anzueignen. Am Beispiel der Lizenzausbildung zum Trainer A-Leistungssport/Ski werden die Kompetenzbereiche differenziert dargestellt.

Tab. 5. *Kompetenzbereiche DSV-Trainerschule*
(Wolf, 2008, S. 29–31)

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung, Ausbau und Förderung der Motivation der Sportler bis hin zum Hochleistungsbereich. ■ Kennen, komplexes Erfassen und persönlichkeitsfördernde Ausgestaltung der Wechselwirkungen von Sozialfaktoren (Elternhaus, Schule, Ausbildung, Beruf, Sozialstatus, Verein) leistungssportlicher Ausbildung, Sportmanagement und Sportsponsoring. ■ Kennen, Beachten und Anwenden der sozial- und entwicklungspsychologischen sowie pädagogischen Besonderheiten des Übergangs vom Jugend- in das Erwachsenenalter. ■ Kooperation mit anderen Trainern, Wissenschaftlern, Sportmedizinern, Funktionären und weiteren Spezialisten und deren effektive Einbindung in den Prozess der Leistungsentwicklung einleiten. ■ Beiträge für die Lehrarbeit innerhalb der DSV-Trainerschule erstellen. ■ Bewusstsein über die Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven erlangen und Handlungen entsprechend den bildungspolitischen Zielen des DOSB und des DSV vollziehen.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Den Ehrenkodex für Trainer/-innen kennen und einhalten. ▪ Selbstständige Planung und Organisation der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung.
Fachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verinnerlichen von Struktur, Funktion und Bedeutung der jeweiligen Skidisziplin als Leistungssport und deren Umsetzung im Prozess der Trainings- und Wettkampfoptimierung im Hochleistungsbereich einleiten. ▪ Realisierung des Anschluss- und Hochleistungstrainings auf Basis der Struktur- und Rahmentrainingspläne der verschiedenen Skidisziplinen. ▪ Systematische Planung, Organisation, individuelle Variation, Auswertung und Steuerung des Trainings und Wettkampfes. ▪ Anwendung praktikabler und aktueller Formen der Leistungsdiagnostik und deren Integration in die Trainingssteuerung. ▪ Nutzung von Fördersystemen im Spitzensport und deren Anwendung für die betreuten Sportler. ▪ Erstellung von konzeptionellen Beiträgen zum Rahmentrainingsplan der jeweiligen Skidisziplin. ▪ Interesse und Mitgestaltung der nationalen und internationalen Entwicklungen der Disziplin. ▪ Schaffung eines individuell attraktiven und motivierenden Spitzensportangebots.
Methoden und Vermittlungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnis wesentlicher Trainingsinhalte, -methoden und -mittel der Skidisziplin innerhalb des langfristigen Leistungsaufbaus und deren Beachtung im Trainingsprozess. ▪ Zielgerichtete und systematische Einsetzung und individuelle Variation von Trainingsinhalten, -methoden und -mittel. ▪ Anwendung eines Lehr- und Lernverständnisses, welches den Athleten genügend Zeit zur Informationsverarbeitung lässt und sie in den Prozess der Leistungsoptimierung mitverantwortlich einbezieht.
Personen- und gruppenbezogene Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermittlung ausgewählter Inhalte, Methoden und Organisationsformen für den Umgang (speziell) mit Topsportlern bzw. Spitzenteams. ▪ Planung und Gestaltung von Trainingseinheiten mit Leistungssportlern sowie Spitzenteams. ▪ Überblick über langfristigen Leistungsaufbau und die Stationen dorthin, inkl. kurz-, mittel- und langfristiger Trainingsplanung. ▪ Übergeordnete Zielstellung: Leiten, Führen, Betreuen und Motivieren von Sportlern im Leistungssport. ▪ Voraussetzung hierfür: Die Übernahme von Verantwortung durch Trainer für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Spitzenathleten im und durch Leistungssport.
Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vermitteln allgemeiner und spezieller Trainingsinhalte und -methoden für das Anschluss- bzw. Leistungstraining im Spitzensport auf Basis der Rahmentrainingspläne der Skidisziplinen des Deutschen Skiverbandes. ▪ Anwenden sportartspezifischer Beispiele für die Notwendigkeit der Individualisierung des Technikleitbildes im Hochleistungsbereich. ▪ Kenntnis und Umsetzung von sportart- und disziplinspezifischer

	<p>Leistungs- und Trainingsstrukturen, im Anschluss- bzw. Leistungstraining und deren Bedeutung für die langfristige Leistungsoptimierung.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hohe Priorität in der Ausbildung: Kennen und Anwenden aktueller Regeln und Wettkampfsysteme der jeweiligen Skidisziplin. ■ Praxisnahe Vermittlung erweiterter sportbiologischer Inhalte für die Belastungsgestaltung im Hochleistungsbereich sowie die individuelle Trainingssteuerung.
Vereins- und verbandsbezogene Inhalte/Firmenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungsschwerpunkte: Aufgaben des Sports und der Sportorganisationen und deren Bedeutung für den Leistungssport sind Bestandteil der Ausbildung. Kenntnis Förderkonzeptionen des Deutschen Skiverbandes, von Landessportbünden und Landesfachverbänden im Leistungssport, deren Ordnungen, Gesetze, deren Planung und deren Aufbau sowie die Organisation von Leistungssportgruppen und deren Bedeutung. ■ Umsetzung von Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, Versicherungsfragen im speziellen Tätigkeitsfeld sowie von Ordnungen und Gesetzen. ■ Vermittlung der Anti-Doping-Richtlinien. ■ Umsetzen des bekannten Ehrenkodex für Trainer/-innen.

Aus den vorgestellten Handlungsfeldern, Aufgabenbereichen, Kompetenzbereichen und Zielstellungen für Trainer im Leistungssport/ Skisport, kann eine erforderliche, spezialisierte Trainerausbildung abgeleitet werden. Die Kompetenzorientierung ermöglicht und erfordert eine Konkretisierung von Zielen und Inhalten im Berufsfeld sowie in Bildung und Lehre. Die praxisorientierte Verzahnung von Wissen und Können ermöglicht eine Qualitätsentwicklung. Kompetenzorientierung fördert die schlüssige Abstimmung von Lernzielen-, Lerninhalten-, Lernaufgaben und Leistungsanforderungen. Die Beschreibung von Ziel- und Lernprogression in Ausbildungskonzeptionen und Curricula bildet die Grundlage für einen längerfristig angelegten Ausbildungs- und Studienprozess.

4 Empirische Untersuchung

Zunächst wird eine zeitliche und inhaltliche Planung des Forschungsvorhabens vorgenommen. Nach der Formulierung von Fragestellungen, Hypothesen und methodischem Vorgehen hierzu, wird auf die Datenerhebung, Datenaufbereitung und Datenanalyse eingegangen sowie Datenschutzbestimmung beachtet. Das Auswertungsverfahren und die Ergebnisse werden vorgestellt, sowie Folgerungen abgeleitet und in einer Zusammenfassung konkretisiert. Im Einzelnen wird auf Beschäftigungsverhältnisse, Einsatzbereiche, Altersstrukturen, Prüfungsergebnisse, sowie Arbeitsverträge und Landesverbandszugehörigkeiten des DSV-Trainerpersonals eingegangen. Beschaffungshinweise zu den recherchierten Daten, die eine Verifikation der Ergebnisse ermöglichen, finden sich im Anhang D, E, F, G und I. Grafiken und Auswertungen wurden für eine bessere Lesbarkeit in den Text integriert.

4.1 Planung

Die Meilensteine des Forschungsvorhabens gliedern sich in zwei Forschungsabschnitte und sechs Untersuchungszyklen, die in Tabelle 7 näher beschrieben sind. In den Forschungsabschnitten wird die Grundlage für sechs aufeinanderfolgende Untersuchungszyklen gelegt. In den Zyklen 1 bis 3 liegen die Schwerpunkte auf der Untersuchungsvorbereitung (Clusterung), der Datenerhebung und der Datenbearbeitung. Danach sollen in den Zyklen 4 bis 6 die Analysen sowie die Ergebnissicherung folgen. Die Wertung und Zusammenfassung der Forschungsergebnisse steht am Ende der Planungsschritte.

Tab. 6. *Entwicklungsphasen und Untersuchungszyklen*
(eigene Darstellung).

Entwicklungsphasen					
Forschungsabschnitt I			Forschungsabschnitt II		
Untersuchungszyklen					
1	2	3	4	5	6
A)	B)	C)	D)	E)	F)

Tab. 7. *Zeitliche Gliederung der Forschungsabschnitte (eigene Darstellung).*

Forschungsabschnitt I	Forschungsabschnitt II
Literaturstudien zum Berufsbild und Anforderungsprofil für Trainer im Skisport, zum Kompetenzbegriff und zu Lernmodellen. Literaturrecherche zu internationalen Ausbildungsgängen für Trainer im Skisport. Erfassung methodisch-didaktischer Grundsätze.	Literaturstudien zu Handlungsfeldern und Kompetenzbereichen. Dokumentenvergleich von Diplomtrainer- und Lehramtsstudium. Einordnung von DSV-Ausbildungszielen in den Deutschen Qualifikationsrahmen. Vergleichende Untersuchung zum Berufsfeld des Trainers und Inhalten des DSV Curriculums.
Untersuchungszyklen	
A.) Clusterung	Gliederung der Evaluation. Untersuchungsvorbereitung und Recherche der Datenschutzbestimmungen.
B.) Datenerhebung	Erarbeitung des Untersuchungsdesigns sowie Datenerhebung.
C.) Datenbearbeitung	Datensicherung und Verdichtung des Datenmaterials.
D.) Analyse	Datenauswertung und Analyse.
E.) Ergebnissicherung	Aufarbeitung der Untersuchungsergebnisse und Ergebnissicherung.
F.) Zusammenfassung/Wertung	Wertung der Forschungsergebnisse und Zusammenfassung.

Die Evaluation wird einer vorhergehenden Gliederung unterzogen und in zehn Bereiche (Cluster) aufgeteilt. Die Anzahl der untersuchten Personen und Disziplingruppen ergibt sich aus der Lizenzstatistik und beträgt in den Clustern 1 bis 5: $n = 1.379$, in Cluster 6: $n = 187$, in Cluster 7: $n = 1.390$ sowie in Cluster 8: $n = 218$ und in Cluster 9: $n = 359$. Mit Cluster 10 wurde ein Muster-Arbeitsvertrag (DSV) untersucht.

Tab. 8. *Clusterung*
(eigene Darstellung)

Cluster 1 (n = 1.379) Erfassung der ausgebildeten Trainer in den verschiedenen Skidisziplinen (Ski Alpin- Biathlon- Nordisch).	Cluster 2 (n = 1.379) Erfassung der ausgebildete Trainern nach Lizenzstufen C, B, A, D.
Cluster 3 (n = 1.379) Erfassung der Altersstruktur der Trainer in den Disziplingruppen Ski Alpin, Biathlon, Nordisch nach Lizenzkategorien C, B, A, D.	Cluster 4 (n = 1.379) Erfassung der Trainer in den Disziplingruppen Ski Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf die Landesverbandszugehörigkeit und Lizenzkategorien C, B, A, D.
Cluster 5 (n = 1.379) Erfassung der Trainer in den Disziplingruppen Ski Alpin, Biathlon, Nordisch bezogen auf die Geschlechterverteilung .	Cluster 6 (n = 187) Erfassung des hauptamtlichen Trainerpersonals in den DSV-Stützpunkten Ski Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf Disziplinbereiche und Altersdurchschnitt .
Cluster 7 (n=1390) Erfassung der Lehrgangsorganisation und Lernerfolge bei Ausbildungslehrgängen in den Disziplinen Ski Alpin, Biathlon, Nordisch bei ausgewählten Lehrgängen.	Cluster 8 (n = 218) Erfassung der Notenstatistik der Absolventen der Trainerakademie Köln. Vergleich aller Absolventen zu denen des Deutschen Skiverbandes.
Cluster 9 (n = 359) Erfassung der Abschlussnoten der Trainer in ausgewählten DSV Ausbildungsgängen .	Cluster 10 Erfassung/ Musterarbeitsvertrag im DSV.

4.2 Fragestellungen

Ausgehend von Problemlage und Zielstellung können folgende Hauptfragestellungen formuliert werden:

1. (F1) Wie definiert sich ein Berufsbild für Trainer im Skisport und welche Anforderungen lassen sich hieraus ableiten?
2. (F2) Welche Kompetenzen sind bei Trainern im Skisport zu entwickeln?
3. (F3) Welche Rahmenbedingungen sind für eine erfolgreiche Trainerausbildung erforderlich?
4. (F4) Welche Qualität kann dem derzeitigen Curriculum im internationalen Vergleich beigemessen werden?
5. (F5) Wie stellt sich der Status Quo des Trainerberufes derzeit dar?
6. (F6) Wie ist die verbandliche, staatliche und universitäre Trainerausbildung in der Komplexität zu gestalten um den Anforderungen des DSV zu entsprechen?
7. (F7) Wie gestaltet sich die institutionelle Anspruchsebene der DSV-Ausbildungskonzeption bezogen auf das beschriebene Kompetenzverständnis?
8. (F8) Wie ordnen sich die DSV-Ausbildungsziele in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ein?
9. (F9) Welche Ansätze sind aus der Evaluation der Personalsituation im DSV und seinen Landesskiverbänden, insbesondere unter dem Aspekt einer neuen, weiterführenden dualen Ausbildungsstrategie, abzuleiten?

4.3 Hypothesen

Aus den formulierten Fragestellungen werden nachfolgende Hypothesen abgeleitet. Bei der Bearbeitung der aufgeführten Problematik wird auf eine probabilistische Hypothesenbildung zurückgegriffen.

1. Gemessen an den Erfolgen des DSV in den verschiedenen Skidisziplinen ist anzunehmen, dass der Ausbildungsstand der Diplomtrainer entsprechend hoch ist.
2. Es ist zu erwarten, dass mit der Evaluation der Trainersituation belastbares Datenmaterial zur Optimierung der Personalentwicklungsplanung des DSV vorliegt.
3. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine Trennung zwischen Lizenz- und Berufsausbildung zur Neubewertung der beruflichen Trainerausbildung führt, ein Verbundstudium zur besseren strukturellen Vernetzung der beteiligten Partner beiträgt sowie die Qualität der Ausbildung erhöht.
4. Es ist davon auszugehen, dass durch eine Erweiterung der Trainerausbildung um ein universitäres Aufbaustudium die Voraussetzungen für eine intensivere wissenschaftliche Durchdringung der zu vermittelnden theoretischen und praktischen Ausbildungs- und Studieninhalte geschaffen werden kann.
5. Durch eine bessere strukturelle Vernetzung der beteiligten Partner im gesamten Ausbildungsprozess ist eine Qualitätssteigerung in der beruflichen Trainerausbildung prognostizierbar.

4.4 *Methodisches Vorgehen*

Bei der Auswahl der Untersuchungsmethode wurde auf ein deskriptives Forschungsdesign zurückgegriffen. Im Folgenden soll das zur Beantwortung der aufgestellten Forschungsfragestellungen notwendige methodische Vorgehen detailliert beschrieben werden. Als Forschungsmethode dienen die Befragungsmethode sowie die Literatur- und Dokumentenanalyse .

4.4.1 *Befragungsmethode*

Zur Befragung der Lehrgangsteilnehmer werden standardisierte und anonymisierte Fragebögen verwendet, diese sind seit mehreren Ausbildungszyklen innerhalb des DSV im Einsatz und sind mit dem TÜV-Süd innerhalb des Qualitätsmanagementsystems 9001:2008 abgestimmt. Neben der Erfassung von Lehrgangsbezeichnung, Lehrgangsort und Datum wird eine Abfrage des Geschlechts und der Alterskategorie vorgenommen. Die Organisation und Qualität des Lehrganges werden durch die Teilnehmer bewertet. Fragen nach dem persönlichen Lernerfolg gliedern sich in die Bereiche Methodik/Didaktik, Sozial/Pädagogik und in sportliches Eigenkönnen. Der Fragebogen zur Ermittlung des aktuellen Trainereinsatzbereiches ist ebenso standardisiert und anonymisiert wie die Befragung nach dem Lernerfolg. Die Umfrage erfolgt elektronisch.

4.4.2 *Literatur und Dokumentenanalyse*

Um die wissenschaftlichen und strukturellen Fragestellungen beantworten zu können, ist zunächst eine umfangreiche Literaturanalyse zur Trainerausbildung unter Berücksichtigung nationaler und internationaler Aspekte erforderlich. Im Anschluss erfolgt eine Analyse des Ist-Zustandes der leistungssportlichen Trainerausbildung im DSV. Hierbei sollen die aktuellen Curricula, Ausbildungskonzeptionen und Handreichungen zur Trainerausbildung des Deutschen Skiverbandes, der Trainerakademie Köln sowie der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig auszugsweise untersucht werden. Eine Datenanalyse aus dem Qualitätsmanagement des Verbandes soll folgen. Mit der computergestützten Datenerhebung ist eine schnelle und methodisch einwandfreie Datenlage gewährleistet. Durch die zentral geführte DSV-Datenbank und das o. g. begleitende Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001:2008 ist es möglich, die C-, B- und A-Lizenznehmer, die Absolventen des Diplomtrainer-Studienganges sowie die Absolventen des „Aufbaustudienganges“ zum Bachelor of Arts bundesweit zu erfassen. Unter der Beachtung der Datenschutzbestimmungen des Verbandes hat der Verfasser die Möglichkeit, die anonymisierten Datensätze auszuwerten.

Datenerfassung, Auswertung und Ergebnisdarstellung sind Teile der Forschungsarbeit und liefern wichtige Inhalte für die Realisierung des Forschungszieles. Für die

Ableitung internationaler Tendenzen ist vorgesehen, Veröffentlichungen des nationalen Skiverbandes (Curricula, Ausbildungskonzeptionen, Ausbildungsmaterialien) in die Analyse einzubeziehen. Zur Einordnung sportpolitischer Fragestellungen soll auf veröffentlichte Berichte des DOSB-Präsidiums zurückgegriffen werden. Die DOSB-Rahmenrichtlinien sind auf übergreifende Hinweise zu Anforderungen, Inhalte, Struktur- und Qualifizierungssystem zu überprüfen. Dem Strukturplan Leistungssport des DSV sollen sportpolitische und strategische Fragestellungen zum Olympiazzyklus 2010 bis 2014 entnommen werden.

4.5 Erhebungsverfahren

Die Erfassung der Daten soll sich auf eine qualitative sowie quantitative Datenerhebung beziehen. Datenerhebung und Datenverarbeitung werden als Grundlage für die organisationale Weiterentwicklung der Trainerausbildung und Verbindung zur Personalentwicklung im Deutschen Skiverband angesehen. Durch die Verknüpfung von Analysen und formulierten Handlungsempfehlungen ist ein Mehrwert für eine zukunftsorientierte Trainerausbildung im DSV zu erwarten. Die Merkmale der Ausbildungsstruktur und Inhalte der Trainerausbildung im Leistungssport und Nachwuchssport werden am Beispiel des DSV dargestellt. Um die wissenschaftlichen und strukturellen Fragestellungen beantworten zu können, ist zunächst eine umfangreiche Analyse des Ist-Zustandes der leistungssportlichen Trainerausbildung und der Trainereinsatzplanung im Deutschen Skiverband vorzunehmen. Hierzu dient ebenfalls das o.g. Qualitätsmanagementsystem.

4.5.1 Datenanalyse

Zur Erstellung von Statistiken werden die im Rahmen des DSV-Qualitätsmanagements (ISO 9001:2008) erhobenen Daten aus der betrieblichen Datenbank weiterbearbeitet. Die Auswertung der nachfolgend aufgeführten Datensätze (siehe auch Tabelle 3) trägt zur Lösung von Fragestellungen bei. Die Datensätze werden ausgewertet und analysiert. Hierbei sollen insbesondere Daten verwendet werden, die sich aus der Evaluation der Lehrgänge und Datenbankstatistik der DSV-Trainerschule ergeben. Diese sind nachfolgend aufgeführt:

- Altersstruktur / Trainerpersonal
- Geschlechterverteilung / Trainerpersonal
- Landesverbandszugehörigkeit / Trainerpersonal
- Disziplinzugehörigkeit / Trainerpersonal
- Abschlussnoten / Trainerpersonal
- Tätigkeit (hauptberuflich, ehrenamtlich) / Trainerpersonal
- Lehramtsstudiengang vs. Diplomtrainerstudium
- Berufsbild vs. DSV-Curriculum

4.5.2 Datenaufbereitung

Die Datenaufbereitung und grafische Darstellung für die empirisch analytischen Untersuchungen erfolgt mit Hilfe der Software Microsoft Excel. Beschreibende bzw. deskriptive statistische Verfahren ermöglichen die Zusammenfassung, Darstellung und Auswertung der erhobenen Daten (Bortz&Döring 2005). Das wesentliche Berechnungsverfahren, welches bei der Datenanalyse zur Anwendung kommt, wird an dieser Stelle kurz dargestellt. Unter den gegebenen Fragestellungen ist es geboten, die Daten der Trainererhebung im Deutschen Skiverband im Mittelwert darzustellen. Nach Willimczik (1999) gibt das arithmetische Mittel an, um welchen Wert sich die Beobachtungen zentrieren. Die Berechnungen erfolgen durch folgende Formel.

$$\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

\bar{X} – arithmetisches Mittel, Mittelwert der Messreihe

X_i – einzelner Messwert

i – Zahlenfolge, 1,2,3,...n.n = Anzahl der Messwerte

4.5.3 Methodenkritische Betrachtung

Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine quantitative Ist-Stand-Analyse der Trainersituation im DSV. Die Validität und Reliabilität der ermittelten Daten ist zeitlich beschränkt, da es sich jeweils um den aktuellen Stand der Datenbankstatistik des DSV handelt. Demnach sollten permanente Analysen des DSV erfolgen, damit der jeweilige Ist-Zustand zeitnah beschrieben werden kann. Er kann somit als Fundament für die zukünftige Personalentwicklung dienen und für die strategische Ausrichtung des DSV und seiner Unterorganisationen ein hilfreiches Fundament darstellen.

4.5.4 Datenschutz

Der Datenschutz nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) wurde durch das Innenministerium Baden-Württemberg, 2011, S. 3 eröffnet. Es gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 11, 27 bis 38a, 43 und 44 BDSG (Innenministerium Baden-Württemberg, 2011), welche vom Verfasser im Rahmen der Datenerhebung beachtet werden. Die zusammengefasste Darstellung der Ergebnisse soll vollständig anonym erfolgen, sodass anhand der Antworten keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können. Ab dem 25. Mai 2018 wird die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Deutschland und in allen anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union geltendes Recht. Die DSGVO ist ab diesem Zeitpunkt unmittelbar anwendbar und verdrängt die bisher geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen. An einigen Stellen der Grundverordnung ist der nationale Gesetzgeber ermächtigt, die Regelungen der Verordnung zu konkretisieren und zu ergänzen (sogenannte

Öffnungsklauseln). Hiervon hat der Gesetzgeber durch die Schaffung des BDSG neu Gebrauch gemacht. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind daher ab dem 25. Mai 2018 die DS-GVO (mitsamt ihren „Erwägungsgründen“) und das BDSG-neu. Verarbeitet ein Verband ganz oder teilweise automatisiert personenbezogene Daten seiner Mitglieder und sonstiger Personen oder erfolgt eine nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen, ist nach Art. 2 Abs. 1 DS-GVO deren Anwendungsbereich eröffnet (EU Verordnung 2016/679, 2016).

5 Berufsbild und Anforderungen

Erst seit dem Übergang in das 19. Jahrhundert ist unter dem Begriff „Beruf“ die Verbindung einer fachlichen Qualifikation mit einem dem Erwerbseinkommen dienenden Tätigkeitsfeld zu verstehen. Berufsbeschreibungen beschäftigen sich neben der Einkommenserzielung auch mit der gesellschaftlichen Wertschätzung und dem sozialen Status. Ebenso beinhaltet der Begriff eine Vielzahl von weiteren Aspekten, wie z. B. die formale Zuordnung eines Berufes zu einer Person oder im Rahmen heutiger Möglichkeiten die individuelle Berufswahl (vgl. Klevenow, 2000, S. 5, 6). Aus Sicht unterschiedlicher Wissenschaften wird das Bild noch unübersichtlicher (vgl. Klevenow, 2000, S. 7–15; Heinz, 1995, S. 20; Fushöller, 2003, S. 19).

Mit Beginn der DOSB Traineroffensive 2005 war man bestrebt, ein Berufsbild für Trainer einzugrenzen und in Abgrenzung gegenüber anderen Berufsgruppen zu entwickeln. Vereinzelt wissenschaftliche Publikationen im deutschsprachigen Raum, als auch Versuche von DOSB und Landessportbünden brachten wenig Erfolg. Die Notwendigkeit zur Erfassung eines konkreten Berufsbildes für Trainer setzte sich 2016 auch beim DOSB durch. Im Konzept „Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung“ wurde die Zielstellung beschrieben, ein Berufsbild zu entwickeln und in das „Berufenet“ der Bundesagentur für Arbeit zu integrieren (DOSB, BMI, 2016,28). Dazu wurde eine Steuerungsgruppe aus Vertretern des DOSB, der Trainerakademie, des Berufsverbandes der Trainer/innen im deutschen Sport und des Verbandes deutscher Tischtennisspieler gegründet. An dieser Stelle wird deutlich, dass es vor allem um die formale Anerkennung des Trainerberufes geht. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die Berufsdefinition, auf Qualifizierungsmaßnahmen, Anforderungsprofile und Tätigkeitsmerkmale besonders eingegangen und eine internationale und nationale Einordnung in den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und Deutschen Qualitätsrahmen (DQR) vorgenommen.

5.1 Beruf und Qualifizierungsmaßnahmen

Die einfachste Definition beschreibt den Beruf als Tätigkeit zum Zweck des finanziellen und wirtschaftlichen Auskommens. In den Siebzigerjahren wird ein Beruf als *„der Kreis von Tätigkeiten mit zugehörigen Pflichten und Rechten, denen der Mensch im Rahmen der Sozialordnung als dauernde Aufgabe nachgeht und der ihn zumeist zum Erwerb des Lebensunterhaltes dient“* definiert (Conze, W. 1972, S. 490–508). Die Definition in Artikel 12 des Grundgesetzes in Deutschland (1949, S. 4) besagt: *„Ein Beruf ist eine auf Dauer angelegte Erwerbstätigkeit, die zur Sicherung und Erhaltung der Lebensgrundlage dient.“* Für diese Arbeit hat sich der Autor auf eine Begriffsdefinition festgelegt, die im Kontext von Berufsklassifizierungen zu finden ist:

Unter einer beruflichen Tätigkeit ist *„jede (körperliche oder geistige) Leistung zu verstehen, die der Erfüllung einer bestimmten Arbeitsaufgabe dient“* (Fushöller, 2003, S. 19–43).

Eine Berufsbezeichnung muss nicht unbedingt gleichbedeutend mit einem Beruf sein. Ein Berufsbild hingegen beschreibt die Identität einer Berufsgruppe, erleichtert eine gemeinsame Darstellung und dient der Qualitätssicherung. Zur Entwicklung eines Berufsbildes sollten zunächst Vorüberlegungen zu Qualifikationen und Anforderungen, gesetzlichen Rahmenbedingungen, internationalen Vergleichen und maßgeblich beteiligten Institutionen und Personen angestellt werden. Diese Vorüberlegungen und der Einsatz von Experten aus der Berufspraxis ermöglichen es, eine umfassende Beschreibung zu erstellen. Unter Beachtung der gesetzgebenden Organe kann das erarbeitete Berufsbild in Kraft gesetzt werden. Durch internes und externes Marketing wird es im Laufe der Zeit gestärkt und in der Öffentlichkeit bekannt gemacht (Bliem, 2014, S. 1-4). Ministerien, Handwerkskammern und Berufsverbände geben Ausbildungs- und Studienordnungen vor, erstellen Prüfungsverordnungen und reglementieren die Berufsausübung. Die Berufsausbildung war ursprünglich so gestaltet, dass der Mensch den einmal erlernten Beruf bis ins Rentenalter ausüben sollte. Mittlerweile wird er nicht mehr als „Lebensaufgabe“ gesehen, sondern hängt oft von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und privaten Veränderungen ab. Egal, wie einfach eine Tätigkeit erscheinen mag: Spezifische Kenntnisse sind in fast jedem Bereich erforderlich. Die differenzierten Aufgaben des Berufs werden allgemein beschrieben, die davon abzuleitenden konkreten Teilaufgaben werden durch die Anforderungen in der jeweiligen Branche bestimmt. Sind diese konkreten und branchenbezogenen Aufgaben festgelegt, werden sie in der Struktur der Organisation verankert. Dafür werden Funktionen mit den dazugehörigen Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten definiert sowie Prozesse der Leistungserbringung und der Zusammenarbeit beschrieben. Anschließend fließen diese Funktionen in einen Stellenplan ein und werden Personen zugeordnet. Dieser letzte Schritt, also die Zuordnung von Aufgaben und Funktionen zu konkreten Personen und die Abstimmung der einzelnen Aufgaben in der Organisation, wird als zentraler Prozess der Aufgabendefinition in einem konkreten Berufsfeld angesehen.

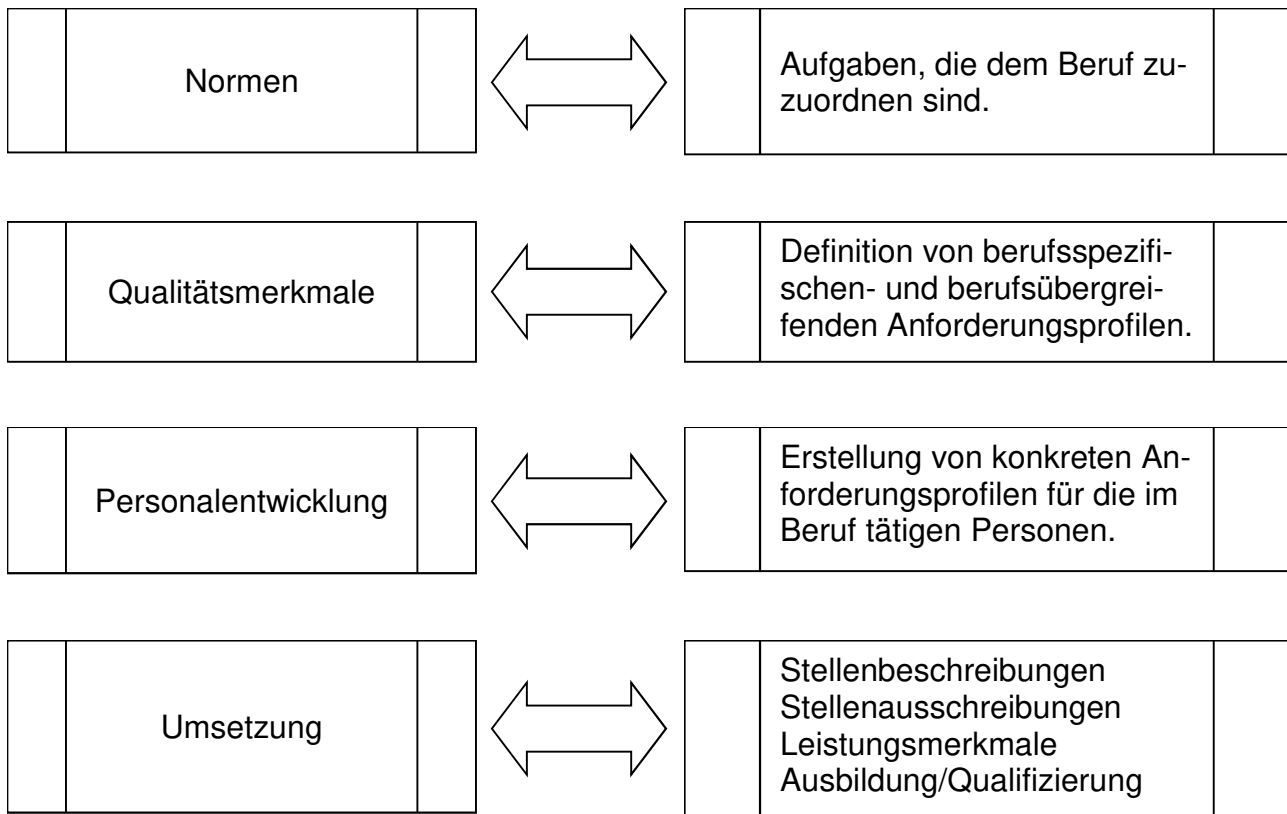


Abb. 5. Generische Darstellung einer Berufsbildentwicklung (eigene Darstellung).

Auf Basis der Beschreibung der Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten lassen sich Berufsbilder und Anforderungsprofile für die jeweiligen Funktionsträger ableiten. Darin wird aufgeführt, welche Qualifikationen, Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen eine Person mitbringen sollte, um die beschriebenen Tätigkeiten verrichten zu können.

Berufsbeschreibungen und Anforderungsprofile umfassen Zutrittsbedingungen, Ausbildungskriterien und Entwicklungschancen, aber auch geforderte Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Idealerweise soll eine Berufsbeschreibung möglichst viele Aspekte eines Berufes beinhalten; klar erscheint aber auch, dass im Blickwinkel des ständigen Wandels der Gesellschaft eine allumfassende Beschreibung nur erschwert möglich ist. Auf internationaler Ebene wird das Berufsbild des Trainers kontrovers diskutiert und beschrieben. Beim ersten „European Meeting of Coaches Associations and Coaching Organizations“ nennt Bales (2014, S. 6) drei wesentliche Bereiche:

1. Die Entwicklung eines ethischen Codes für Trainer.
2. Eine Vernetzung von akademischer Bildung und Qualifizierung innerhalb des Sports und dem Arbeitsfeld Ehrenamt und Hauptamt.
3. Die Entwicklung einer Trainer-Charta.

Die Entwicklung einer Trainer-Charta wird auch von Dick (2014, S. 9–17) als Grundlage für eine Berufsbildentwicklung gesehen. In den Bereichen Wissen/Ausbildung, Zertifizierung, vertragliche Regelungen, Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Trainervereinigungen, ethische Grundlagen und Mitwirkungsmöglichkeiten soll ein System von Rechten und Pflichten erschaffen werden. Zur Stärkung des Trainerberufs wird besonders auf die Notwendigkeit einer Berufsvereinigung hingewiesen, die Regeln und Qualitätsstandards zur Verfügung stellt und von den Trainern selbst initiiert und geleitet wird. In verschiedenen Publikationen wird festgestellt, dass es nicht nur um die Bedeutung des Begriffes als solchen geht, sondern auch um die Beschreibung der Tätigkeitsbereiche, die Ausbildungs- und/oder Studienmöglichkeiten sowie die Zielstellungen, die ein Beruf innehat. Um eine Definition des Begriffes „Berufsbild Trainer im Skisport“ zu erhalten, ist es notwendig, ein Anforderungsprofil zu erstellen. Derzeit besteht für die vorgenannte Trainertätigkeit keine Beschreibung entsprechender Tätigkeitsmerkmale, Handlungsfelder oder Kompetenzanforderungen. Eine systematisierte Beschreibung von Berufsprofilen gibt die Bundesagentur für Arbeit vor (Bundesagentur für Arbeit, 2016).

Tab. 9. *Beschreibung allgemeiner Inhalte zur Berufsankennung
(nach Bundesagentur für Arbeit, 2016)*

Tätigkeitsbeschreibung	Anstellungsmöglichkeiten
Ausbildungsmöglichkeiten	Aufgabenbeschreibung
Arbeitsbereiche	Branchen
Arbeitsorte	Arbeitsgegenstände/Arbeitsmittel
Arbeitsbedingungen	Verdienst/Einkommen
Zugang zur Tätigkeit	Zugangsberufe
Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen	Beschäftigungsalternativen aus Sicht eines Bewerbers
Spezialisierungsformen	Funktions- und Auflagenbereiche
Weiterbildung	Berufliche Anpassung
Existenzgründung	Beruflicher Aufstieg
Ausbildungsinhalte	Lernorte
Ausbildungsbedingungen	Ausbildungsvergütung
Ausbildungskosten	Ausbildungsdauer
Verkürzungen	Verlängerungen
Ausbildungsform	Ausbildungsaufbau
Ausbildungsabschluss, Nachweise und Prüfungen	Zulassung zur Prüfung, Prüfungen
Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung	Schulische Vorbildung – rechtliche Vorgaben
Auswahlverfahren	Weitere Ausbildungsvoraussetzungen

Wichtige Schulfächer	Perspektiven nach der Ausbildung
Ausbildungsalternativen	Rechtliche Regelungen
Zuordnung der Berufsfelder	Abschluss, Berufsbezeichnungen
Tätigkeitsbezeichnungen	Adressen für weiterführende Informationen
Interessen	Arbeits- und Sozialverhalten
Kompetenzen	Fähigkeiten, Fertigkeiten

5.1.1 Kennzeichnung des Anforderungsprofil

Anforderungsprofile helfen dabei, die berufliche Tätigkeit differenziert zu beschreiben. Geforderte Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen transparent dargestellt werden, um beispielsweise die Entscheidung für eine Berufswahl zu erleichtern. Je genauer die Aufgaben der Tätigkeit beschrieben sind, desto genauer können die Anforderungen formuliert und Berufe, Berufsausbildungen sowie die späteren berufsspezifischen Tätigkeitsbereiche eingeordnet und unterschieden werden. Unterscheidungen lassen sich in Anforderungskategorien darstellen, die von gering bis sehr hoch reichen können. Verantwortlichkeiten, Aufgabengebiete und Leistungsmerkmale, die für die Erfüllung von Aufgaben notwendig sind, lassen sich detailliert beschreiben. Für die Erstellung eines Anforderungsprofils für Trainer im Skisport ist es wichtig, eine Aussage darüber zu machen, was ein zukünftiger Stelleninhaber im Berufsalltag zu leisten hat und welche Problemfelder von ihm zu bewältigen sind. Aus der Analyse leiten sich auch die geforderten schulischen, universitären oder berufsbildenden Fachabschlüsse ab. Diese sind im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben bzw. durch die Kultusministerien oder Wissenschaftsministerien der Länder vorgegeben. Neben den fachlichen Voraussetzungen lassen sich weitere Merkmale erfassen, die von großer Wichtigkeit sind. Hierzu gehören z. B. Sozialverhalten, Führungsverhalten und Kommunikationsfähigkeit. Diese Eigenschaften lassen sich Kompetenzkategorien zuordnen, welche bei der Erstellung eines berufsspezifischen Anforderungsprofils für Trainer im Skisport den jeweiligen Aufgaben und Tätigkeiten zugeordnet werden müssen.

Quantitative und qualitative Aspekte beeinflussen die gezielte Personalplanung und somit auch die systematisierte Stellenbesetzung und auf Kriterien basierende Stellenausschreibung. Durch die Beschreibung von Anforderungen wird das Sollprofil eines Stelleninhabers festgelegt. Der Soll-Ist-Vergleich zeigt den individuellen Qualifikationsstand des Bewerbers. Auf dieser Basis können geeignete Rekrutierungsmaßnahmen eingeleitet und Stelleninhaber zielgerichtet weiterentwickelt werden. Ein weiterer Vorteil dieser Verfahrensweise ergibt sich aus der Benennung konkreter Arbeitsziele und der dazugehörigen Messkriterien. Auf dieser Basis ist eine Leistungsbewertung möglich, die sowohl für monetäre als auch für entwicklungsorientierte Zwecke genutzt werden kann.

5.1.2 Internationale und nationale Einordnung

Bei durchgeführten Recherchen in der Datenbank „BERUFENET“ wurde der Beruf „Berufstrainer im Sport“ identifiziert. Hierbei handelt es sich um eine Kurzbeschreibung, die die Tätigkeit nicht weiter differenziert. Zur Beschreibung des Berufes Trainer im Skisport ist eine Verbindung zwischen Tätigkeits- und Qualifikationselementen herzustellen. Die Anzahl der in Deutschland anerkannten Ausbildungsberufe beläuft sich derzeit auf ca. 350 (Bundesagentur für Arbeit, 2016). Jeder dieser Berufe ist ausführlich beschrieben und inhaltlich gegliedert. Neue Berufs Anerkennungen erfordern eine weitere Spezifizierung der Themenkomplexe.

5.1.2.1 Internationale Einordnung

Sportwissenschaftliche Beiträge zur Professionalisierung weisen auf komplexe und anspruchsvolle berufliche Aufgaben im Sport hin (vgl. Niessen, 1998, S. 69 mit Verweis auf Pöttinger, 1989, S. 26 f. und Pöttinger, 1995, S. 145). Die Trainertätigkeit im Leistungs- und Hochleistungssport wird nach Niessen als am weitesten professionalisiert angesehen (Niessen, 1998, S. 69 mit Verweis auf Anders, 1995, S. 73). Anders verweist jedoch auch darauf, dass im „Spitzensport eine große Experten- Laiendifferenz besteht, von deren Anerkennung auch die Bezahlung abhängig ist“ (vgl. Anders, 1995, S. 73 f.). Eine Expertengruppe des International Council for Coach Education (ICCE) hat in ihrem Bericht festgestellt, dass gegenwärtig der Trainerberuf weltweit noch nicht den traditionellen Kriterien anderer Berufsgruppen entspricht. Konkrete Anforderungen, bezogen auf Zweck, Fachwissen, Organisation, Ethik, aber auch die Beschreibung rechtlich fundierter Voraussetzungen für die Berufsausübung halten einem Vergleich mit anderen etablierten Berufsfeldern derzeit nur bedingt stand (Duffy, P. et al., 2011, S. 93–123). Die Zentralisierung der Ausbildung erscheint wirtschaftlich sinnvoll und wird im Zuge einer umfassenden Athletenbetreuung auch international als zielführend angesehen. Somit werden Sportorganisationen mit Problemen einer stützpunktorientierten Personalentwicklung konfrontiert. Die finanziellen Ressourcen der einzelnen Arbeitgeber (Land, Stützpunkt, Verein) haben auf Stellenanzahl- und Stellenbesetzungen Einfluss. Bei steigenden Anforderungen sowohl in administrativen als auch in operativen Aufgabenstellungen unterscheiden sich die internationalen kaum von den nationalen Tätigkeitsbereichen. Diese Feststellung trifft auch auf Ausbildungsstufen und Einsatzbereiche von Leistungssportpersonal zu. Je nach Arbeitsgebiet und Finanzbudget ist eine Einteilung nach hauptberuflicher, nebenberuflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit (Assistenten- und Übungsleitertätigkeiten eingeschlossen) international wie national gegeben. Dabei ist nicht auszuschließen, dass aus ehemals ehrenamtlichen Beschäftigungen hauptberufliche Erwerbsarbeitsplätze entstehen können. Unter diesem Blickwinkel soll evaluiert werden, welche Bedingungen eine hauptberufliche Trainertätigkeit begünstigen oder behindern.

Trainer sind als Auswahltrainer (Nationalmannschaften – Nachwuchsnationalmannschaften – Regionalteams) oder in Vereinen tätig. Bei der Betrachtung internationaler Entwicklungen und Tendenzen im Leistungssport werden zusätzliche Faktoren genannt, die auf eine gezielte Personalentwicklung der Nationen hinweisen.

Komponenten, die für den sportlichen Erfolg stehen, werden zunehmend wissenschaftlich untersucht (Oakley and Green, 2001a, 2001b; Clumpner, 1994). Die Autoren stellten bei ihren Recherchen fest, dass Nationen, die hohe Investitionen (Input) in die Entwicklung von Athleten tätigen, ihr Investment in ein Verhältnis zu den erreichten Resultaten (Output) stellen.

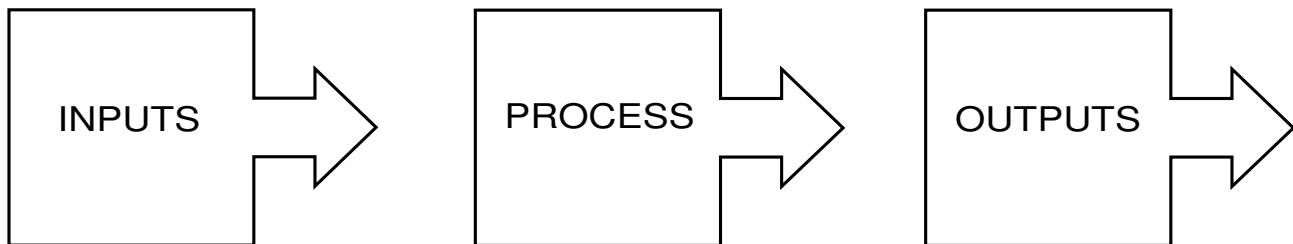


Abb. 6. Elite athlete production as a process model
(nach De Bosscher et al., 2008)

De Bosscher et al., 2006, klassifiziert die Faktoren internationaler Erfolge im Sport und unterteilt sie in folgende Kategorien:

1. Individueller Erfolg (Athleten).
2. Erfolg von Nationen (Politik, Gesellschaft).
3. Auswahlkriterien (Bevölkerungsgröße).

Er nennt Faktoren, die zu beeinflussen sind (Faktor 1 und 2) und Faktoren, die durch die Anzahl der Einwohner oder die geografische Lage des Landes vorgegeben sind (Faktor 3).

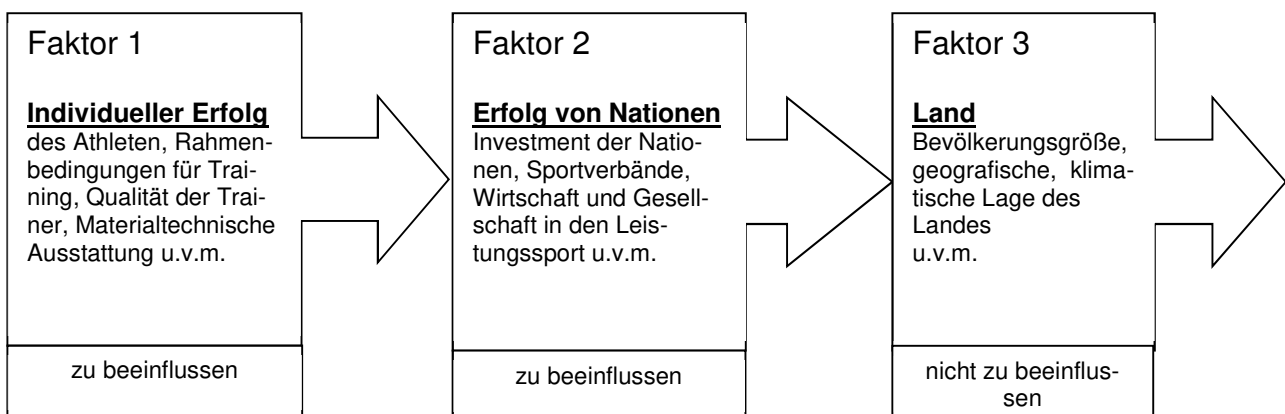


Abb. 7. Erfolgsfaktoren
(nach De Bosscher, 2006)

Bei der Unterteilung nach De Bosscher, V., De Knop, P., van Bottenburg, M., Shibli, S., 2006, in verschiedene Kategorien fällt auf, dass nicht zu beeinflussende genetische Voraussetzungen der Athleten von kontrollierbaren und zu beeinflussenden Faktoren zu unterscheiden sind. Wirtschaftlicher Wohlstand, Bevölkerungsgröße, geografische und klimatische Lage der Länder sowie der medizinische Standard werden ebenfalls unterschieden und beeinflussen den Erfolg.

Eine hohe Qualität bei der Gestaltung von Training, Technikentwicklung, Taktik und der Entwicklung von psychischen Leistungsvoraussetzungen sind bestätigte Erfolgsfaktoren. Optimale Rahmenbedingungen in leistungsstarken Trainingsstützpunkten mit hoch qualifiziertem Trainerpersonal treiben die Professionalisierung im Leistungs- und Hochleistungssport voran.

5.1.2.2 Nationale Einordnung

Das veröffentlichte Berufsbild „Trainer/in im Sport“ (DOSB, 2017) spezifiziert die Vorlage der Bundesagentur nur sehr allgemein. Neben der Beschreibung der allgemeinen Ausgangslage wird auf die Ziele eingegangen und das Berufsbild Trainer im Sport beschrieben. Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibungen sind nicht sportartspezifisch ausgelegt. Entsprechendes gilt für die Beschreibung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, Ausbildung und Berufsqualifikationen. Die Beschreibung beruflicher Perspektiven, Anstellungsgrundlagen und Verdienstmöglichkeiten kann nicht als allgemeingültig angesehen werden. Hierzu sind die sportartspezifischen Gegebenheiten und die Organisationsstrukturen innerhalb der Spitzenverbände zu unterschiedlich. Für den Bereich der Ausbildung geben die DOSB-Rahmenrichtlinien zwar Mindeststandards vor, diese werden vom DSV jedoch übertroffen. Die Konkretisierung und Differenzierung konkreter Aufgaben und Teilaufgaben der beruflichen Tätigkeit eines Trainers im Skisport kann weder vom DOSB noch von der Bundesagentur für Arbeit erwartet werden. Die Erarbeitung eines Berufsbildes und Anforderungsprofils für diese Tätigkeit ist eine Aufgabe, die vom Spitzenfachverband zu realisieren ist.

Tab. 10. Beschreibung Berufsfeld „Trainer im Skisport“
(eigene Darstellung)

Beschreibung des Berufsfeldes „Trainer im Skisport“

Der Trainer im Skisport arbeitet im Leistungs- und Nachwuchssport sowie im Bereich der Talentsuche- Förderung und Entwicklung. Das Spektrum seiner Tätigkeit reicht von der Grundausbildung bis zum Hochleistungstraining. Ziel seiner Arbeit ist es, Grundlagen für die sportliche Entwicklung und den sportlichen Erfolg von Athleten zu schaffen. Er begleitet Karriereverläufe im Skirennnsport vom Kind bis hin zum erfolgreichen Weltklasseathleten. Je nach Zielgruppe unterscheidet sich das Tätigkeitsfeld, Aufgabengebiet sowie die Trainerrolle. Ihre Arbeitsorte sind die freie Natur, Turnhallen, Krafträume, Sportplätze, Büros, Seminarräume oder Wettkampfstätten. Trainer im Skisport agieren weltweit und/oder innerhalb Deutschlands und sind Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Vereinsstützpunkten zugeordnet.

Beschäftigungsbereiche/ Branchen/ Berufsbezeichnungen	
<p>Beschäftigungsbereiche sind Spitzenverband, Bundesstützpunkte, Landesskiverbände, Landesstützpunkte, Skivereine, Eliteschulen des Sports, Sportfördergruppe der Bundeswehr des Zoll oder der Bundespolizei. Trainer im Skisport können aufgrund ihrer Ausbildung auch in anderen Branchen, wie z. B. in der Sportartikelindustrie, in Skischulen, Sportzentren, Gesundheitszentren, in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge oder in Therapiezentren, mit besonderen Aufgabenstellungen tätig werden.</p>	<p>Tätigkeits-/Berufsbezeichnungen/Synonyme sind Cheftrainer, Bundestrainer, Disziplintrainer, Landestrainer, Vereinstrainer, Trainer, Skitrainer, Sporttrainer. Die Berufsbezeichnungen in französischer Sprache lauten „entraîneur de ski“ oder „entraîneur sportif“. Berufsbezeichnungen in englischer Sprache sind „ski coach“, „sports coach“ oder „exercise instructor“. Die Disziplinbereiche Alpin, Skicross, Biathlon, Nordische Kombination, Skisprung, Skilanglauf, Freeski, Snowboard weisen Zusatzbezeichnungen aus.</p>
<p style="text-align: center;">Tätigkeitsfeld „Trainer im Skisport“</p> <p>Trainer im Skisport leiten den Trainings- und Wettkampfbetrieb von Individualsportlern und Teams. Sie koordinieren Techniker-, Trainer- und Betreuerteams, und sind Ansprechpartner für Medien, Sportwissenschaft, Sportmedizin, Arbeitgeber, Eltern und andere im Skisport tätige Personen und Institutionen. Die verbandsspezifische Tätigkeit im Deutschen Skiverband (DSV-Trainerschule) umfasst sieben verschiedene Handlungsfelder (Wolf, 2008, S. 18). Diese definieren, welche Aufgaben ein Trainer, bezogen auf seinen jeweiligen Arbeitsbereich hat. Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des gesamten Trainingsprozesses, die Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse, die Erstellung individueller Trainingspläne und Rahmentrainingskonzeptionen sowie die Vermittlung praktischer und theoretischer Kenntnisse und Fertigkeiten zählen zum Tätigkeitsfeld. Die Beachtung leistungsbestimmender Faktoren im Skisport wird vorausgesetzt. Das beschriebene Tätigkeitsfeld ist sehr komplex und stellt hohe Anforderungen an die Selbständigkeit des Skitrainers. In Abhängigkeit vom Tätigkeitsfeld sind Skitrainer unterschiedlichen sozialen, pädagogischen und soziointegrativen Zielen verpflichtet. Für ihre Tätigkeit benötigen Sie spezifische Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.</p> <p style="text-align: center;">Aufgabenbeschreibung</p> <p>Das Aufgabenfeld beinhaltet die Entwicklung der technischen, taktischen, konditionellen und koordinativen Fähigkeiten der Athleten. Trainingsleistungen und Wettkampfergebnisse werden vom Trainer evaluiert, transparent dargestellt und dienen der Weiterentwicklung des Sportler. Die Vermittlung des Regelwerks der verschiedenen Skidisziplinen ist ebenso zu beachten wie die Vorbereitung und das Coaching im Wettkampf. Die Organisation von Trainingslagern, Wettkämpfen und Teamsitzungen ist Bestandteil der Trainerarbeit. Sichtung und Förderung von Nachwuchssportlern in DSV-Nachwuchsprojekten ist Teilaufgabe, pädagogisch-psychologische Betreuung von Skisportlern eine wichtige langfristige Kernaufgabe. Die Mitarbeit bei Karriereplanungen und administrative Tätigkeiten im DSV müssen turnusmäßig eingeplant werden. Die Trainer arbeiten beim Auf- und Abbau von Sportgeräten und Trainingsstätten (z. B. Ausflaggen von Abfahrtsstrecken, eines Slaloms, Riesenslaloms), Präparation von Skilanglaufloipen, Skisprungschanzen, Pipes und Biathlonanlagen mit. Die Arbeit im alpinen Gelände bei allen Schnee- und Witterungsbedingungen sowie bei alpinen Gefahrenlagen ist sorgsam zu planen.</p>	
<p>Trainer im Skisport trainieren Athleten, betreuen und erziehen Sportler und bereiten sie auf nationale und internationale Wettkampfhöhepunkte vor.</p>	<p>Trainer im Skisport arbeiten praktisch und theoretisch, setzen Rahmentrainingskonzeptionen um und vermitteln Wertesysteme und eine sportgerechte Lebensweise.</p>

Fähigkeiten, Kenntnisse, Kompetenzen „Trainer im Skisport“

Zur effektiven, nachhaltigen und zielgruppenorientierten Gestaltung des Trainings- und Wettkampfbetriebes ist ein Höchstmaß an Handlungskompetenz notwendig. Diese setzt sich aus Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz und Strategischer Kompetenz zusammen und beziehen sich auch auf den Umgang mit anderen Menschen und Gruppen.

Die Realisierung von Aufgaben in der Personalführung, der Betriebsorganisation und der Verwaltung sind turnusmäßig zu bewältigen. Das Arbeits- und Sozialverhalten von Trainern gliedert sich u. a. in Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und Kritikfähigkeit. Überdies sind Durchhaltevermögen/Zielstrebigkeit, Verantwortungsbewusstsein und -bereitschaft, selbstständige Arbeitsweise, Lernbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, Kontaktbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Selbstsicherheit, Einfühlungsvermögen, Durchsetzungsvermögen gefordert.

Je nach Einsatzbereich des Skitrainers stellt die Kommunikations- und Führungskompetenz hohe und höchste Anforderungen bei der Führung von Trainingsgruppen. Sportart, Alter und Leistungsstand der Sportler sind entscheidend für die im Tätigkeitsfeld geforderte **Sozial und Kommunikationskompetenz** (vgl. Sygusch/ Liebl 2012).

Trainer im Skisport zu sein erfordert die Vermittlung von Inhalten, die Planung und Auswertung von leistungsrelevanten Daten, die Durchführung von Techniktraining sowie die Beteiligung an Lehrveranstaltungen des Verbandes. Eine gute **Methoden- und Vermittlungskompetenz** ist erforderlich, um den gesteckten Anforderungen zu entsprechen.

Skitrainer benötigen ein breites Wissensspektrum sowie disziplinspezifische Kenntnisse in ihrer jeweiligen Sportart. Eine sehr gute **Fachkompetenz** hilft bei der Bewältigung hoher Anforderungen zur Übertragung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Trainings- und Wettkampfpraxis. Der Trainer im Skisport hat sich eine breite Wissensbasis zu sicherheitsrelevante Vorgaben im alpinen Skirennsport, im Skispringen und im Biathlon anzueignen.

Skitrainer arbeiten und bewegen sich in komplexen Situationen (Netzwerken). Eine hohe **strategische Kompetenz** hilft ihnen die Zielstellungen der Teams und des Verbandes zu realisieren. Hierbei müssen Entwicklungen angestoßen, forciert und nachhaltig begleitet werden. Längerfristig angelegten Verbandskonzeptionen muss eine strategische Planung von Zielen, Inhalten und Maßnahmen vorausgehen.

Ausbildung, Berufsqualifikation „Trainer im Skisport“

Um als Trainer im Skisport erfolgreich arbeiten zu können, ist eine umfassende Trainerausbildung notwendig. Nach erfolgreicher Abschlussprüfung vergibt der DSV Trainerlizenzen der Stufen C, B, A in der jeweiligen Spezialsportart. Theoretischer und praktischer Unterricht mit Übungen und Praktika sowie die aktive Teilnahme an allen Lehrveranstaltungen sind Bestandteil der Lizenzausbildung und Voraussetzung für den Einstieg in die berufliche Trainerausbildung an einer Universität oder Berufsakademie. Skisportspezifische Praktika in einem Verein oder Leistungstützpunkt sind verbindlich. Das auf die Lizenzausbildung folgende Studium an der Trainerakademie gliedert sich in drei Bereiche: Grundlagen, Spezialisierung und Sportspezifisch. Das Aufbaustudium an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig beinhaltet Zusatzmodule in Sportmedizin, Sportpsychologie und Gegenstand und Methoden der Sportwissenschaft. Der Ausbildungsabschluss erfolgt durch Prüfungen. Die Zulassungs- und Prüfungsrichtlinien sind in der Ausbildungskonzeption des DSV für die Lizenzausbildung festgeschrieben. Studien- und Prüfungsordnungen der Trainerakademie Köln des DOSB sowie der Universität Leipzig sind Grundlage für Prüfungen in der staatlichen bzw. universitären Ausbildung. **Ausbildungsinhalte** sind Sportpädagogik, Methodik und Didaktik von Training, Leistungsdiagnostik, Trainingsplanung und Trainingssteuerung, Kommunikation, Konfliktmanagement,

<p>Trainings- und Wettkampflehre, Bewegungslehre, Sportpsychologie, Sportsoziologie und Sportbiologie sowie Sportmedizin, vereins- und verbandsbezogene Inhalte (z. B. Sportstrukturen, Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, Anti-Doping-Richtlinien). Die Berufsbezeichnungen lauten je nach Abschluss „Staatlich geprüfte/r Trainer/in des Landes Nordrhein Westfalen/Diplom-Trainer des DOSB“ (nach Abschluss der Trainerakademie Köln) oder „Bachelor of Arts“ Sportwissenschaft (nach Abschluss der Universität Leipzig) oder „Bachelor of Science“ (nach Abschluss der DSHS Köln).</p>	
<p align="center">Zugang zur Tätigkeit/ Berufsbezeichnungen</p>	
<p>Einstieg in die Berufsausbildung: Hierzu werden Trainerlizenzen des DSV (C-, B-, A Leistungssport) als Nachweis für absolvierte Ausbildungsinhalte und bestandene Prüfung gefordert. Eine Anmeldung zum Diplomtrainerstudium (staatlich anerkannter Trainer) erfolgt ausschließlich durch den DSV. Ein Aufbaustudium zum B.A. Sportwissenschaft ist möglich. Wichtige Schulfächer sind Deutsch, Mathematik, Physik, Sport, Biologie und Fremdsprachen. Für das Diplomtrainerstudium ist die Fachoberschulreife erforderlich. Für Studiengänge an Universitäten und Hochschulen ist die Hochschulreife Voraussetzung, abweichend hiervon sind Sonderregelungen in den jeweiligen Ordnungen der Einrichtungen beschrieben.</p>	<p>Sonstige Zugangsbedingungen: Für eine Tätigkeit als Trainer im Skisport kann je nach Einsatzgebiet die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterschrift eines Ehrenkodex und/oder einer Anti-Doping-Erklärung erforderlich sein. Je nach Tätigkeit können weitere Zugangsvoraussetzungen erforderlich werden.</p>
<p align="center">Anstellungsgrundlagen/ Vergütung „Trainer im Skisport“</p> <p>Die Tätigkeit als Berufstrainer „Trainer im Skisport“ ist gekennzeichnet durch die Ausübung einer hauptberuflichen Tätigkeit als Angestellter oder Selbständiger im DSV oder einer seiner Unterorganisationen. Existenzgründungen im freiberuflichen Bereich sind möglich. Trainer im Skisport sind den Berufsfeldern rund um Sport und Erziehung zugeordnet. Die Trainervergütung im DSV orientiert sich an den Berufszweigen der Erziehungswissenschaft. Der Deutsche Skiverband und andere Arbeitgeber wie z. B. Landesskiverbände verfolgen ein Drei-Stufen-Modell aus Grundgehalt – Aufgabenzulagen – Leistungszulagen. Erfolgsprämien sind freiwillige Zusatzleistungen. Trainer sind in Deutschland im Berufsverband der Trainer/innen im Deutschen Sport (BVTDS e.V.) organisiert.</p> <p align="center">Modelle</p>	
<p>Angestellt</p> <p>Die Grundlage für eine Anstellung mit Arbeitsvertrag bildet § 611 a BGB. Dieser kann sowohl als Vollzeit-, als auch als Teilzeit- Vertrag ausgestaltet sein. <i>„Der Trainer ist in diesem Fall weisungsgebunden und in die Ablauforganisation eines Verbandes oder Vereines dergestalt eingebunden, dass die vom Arbeitgeber festgelegte Arbeitszeit, der Ort und die Dauer der Tätigkeit, sowie Inhalt</i></p>	<p>Selbständig</p> <p>Grundlage für eine selbstständige Tätigkeit auf der Basis eines Dienstvertrages ist der § 611 BGB. <i>„Kennzeichnend ist das eigenwirtschaftliche Auftreten am Markt mit der umfassenden Übernahme des wirtschaftlichen Risikos. Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Wesentliches Unterscheidungsmerkmal</i></p>

<p><i>und Durchführung vorgegeben wird. Der Arbeitnehmer ist persönlich abhängig vom Arbeitgeber. Es empfiehlt sich die Schriftform des Vertrages zu wählen. Die Tätigkeit unterliegt der Einkommenssteuer-, Renten- und Sozialversicherungspflicht, für deren Abführung der Arbeitgeber verantwortlich ist“. (DOSB, 2017)</i></p>	<p><i>zum Arbeitsvertrag ist, dass selbstständige Trainer/innen persönlich und wirtschaftlich unabhängig sind. Der Dienstverpflichtete verspricht bestimmte Dienste in einer vereinbarten Zeiteinheit zu leisten. Über das Ob und das Wie des Trainings und der Wettkämpfe kann er im Wesentlichen frei entscheiden. Selbstständige Trainer/innen sind einkommenssteuerpflichtig und unterliegen der Rentenversicherungspflicht, die sie selbst abführen müssen. Die Sozialversicherungspflicht entfällt“. (DOSB,2017)</i></p>
--	--

Anerkennung/ Fort- und Weiterbildung „Trainer im Skisport“

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Landessportbünden, Bundes- und Landesfachverbänden sowie in Akademien des DOSB und Bildungswerken können genutzt werden. Fachfortbildungen im Sportmanagement, im Bereich der kommunikativen Kompetenzen sowie Fortbildungsprogramme von Universitäten und Hochschulen gehören zum Weiterbildungsangebot des DSV. Die Anerkennung von Ausbildungen/ Fort- und Weiterbildungen im Ausland erfolgt in der skispezifischen Lizenzausbildung durch die jeweiligen nationalen Skiverbände. Gesetzliche Regelungen bestehen in Deutschland derzeit nicht. Zukünftig könnte eine internationale Anerkennung des Trainerberufes über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) erfolgen. Hochschulzulassungen und die Anerkennung von absolvierten Studieninhalten im Ausland regeln die einzelnen Länder, Universitäten und Hochschulen.

Arbeitsmaterialien „Trainer im Skisport“

Skisportspezifische Arbeitsmaterialien sind Wachse, Präparierungsgeräte, spezifische/s und sportartübergreifende/s Trainingsgeräte und -zubehör, Messtechnik zur Leistungskontrolle und Materialoptimierung, mobile EDV, Unterlagen zur Trainingsplanung/Trainingsgestaltung/Trainingsdokumentation, Regelwerke, Fachliteratur, Beamer, spezifische Software, mobile Kommunikationsmittel u.v.m.

5.2 Internationale Qualifizierungssysteme

Bei der Erstellung eines Qualifizierungssystems für Trainer sind internationale Entwicklungstendenzen zu beachten. Bezogen auf die Ergebnisse des Bologna-Prozesses und die Anstrengungen zur Entwicklung des „Europäischen- und Deutschen Qualifikationsrahmens“ ist für den Deutschen Skiverband eine internationale Sichtweise von großer Bedeutung. Die Niederlande haben bereits erste Schritte bei der nationalen Umsetzung eines für europäische Trainer gleichermaßen geltenden Qualifizierungssystems nach dem EQR getätigt. Die Berechnung der Ausbildungsumfänge wurde auf der Berechnungsgrundlage des European Credit Transfer and Accumulation System (ETCS) vorgenommen. Die Vermittlung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Einstellungen spielt hierbei eine besondere Rolle (Klooster, T., Roemers, J., 2011, S. 74). Bei den Überlegungen des DSV steht die Umsetzung „maßgeschneiderter Konzepte“, deren Inhalte sich an der Berufspraxis orientieren müssen, im Vordergrund. Die Arbeit in der Praxis ist auch auf internationaler Ebene Voraussetzung für die Teilnahme an aufsteigenden Ausbildungsprogrammen (Klooster, T., Roemers, J., 2011, S. 75). Ziel der Ausbildung ist es, dass *„Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen vermittelt werden, die erforderlich sind, um eine Aufgabe zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten zu erfüllen“*. Die Erfolgsbeurteilung bezieht sich somit auf die komplexe Traineraufgabe (Klooster, T., Roemers, J., 2011, S. 77–81).

Auch das „European Qualifications Framework“ beschreibt in Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 die Voraussetzungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (Nordmann, L., 2012, S. 12). Im Rahmen der im Leistungssport bestehenden und zu erwartenden Aufgabenstellungen ist es unerlässlich, auch die Lizenz- und Berufsausbildung von Trainern im Skisport in Deutschland zu reflektieren und klar und transparent abzubilden. Eine Trennung zwischen Lizenz- und Berufsausbildung ist möglich und in die Überlegungen einzubeziehen. Somit würde sich die Unterscheidung zwischen „Berufstrainer und Amateur“ nicht ausschließlich auf das Angestelltenverhältnis oder die Finanzierung beziehen, sondern den Ausbildungsgrad einbeziehen. Im European Coaching Framework finden sich hierzu Beschreibungen verschiedener Identitäten, wie in der nachfolgenden Abbildung 8 dargestellt: (*Professional Identity, Blended Identity und Voluntary Service Identity*).

Professional identity	Blended identity	Voluntary service identity
High proportion of paid coaches committed to professional standards, organisation and professionalisation.	Majority of unpaid coaches with a substantial number of paid roles, Commitment to a process of professionalisation and organisation.	High proportion of volunteer coaches with few, if any, paid roles. Commitment to service and volunteering for its own sake. Varied agenda on professionalisation and organisation.
Sport, country and organisational variation		

Abb. 8. Traineridentitäten im European Coaching Framework
(Bercical, L., et al., 2017,16)

Für diese Arbeit wurden nachfolgend zunächst drei Nationen (Österreich, Schweiz und Norwegen) ausgewählt und deren Trainerausbildung genauer untersucht.

Die Darstellung der Ausbildungsumfänge stand im Vordergrund. Bachelor- und Masterstudiengänge, die nicht ausschließlich auf die Trainerausbildung Leistungssport ausgerichtet sind, wurden nicht berücksichtigt.

Grundlage für die Auswahl der oben genannten Nationen war ihre ständige Präsenz unter den Top-7-Nationen im Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele sowie vergleichbare gesellschaftliche und sportliche Rahmenbedingungen in diesen Ländern.

5.2.1 Österreich, Schweiz

Nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich der Ausbildungsstufen sowie der Ausbildungsumfänge des Österreichischen Skiverbandes mit Swiss Ski.

Tab. 11. *Vergleichende Darstellung der Ausbildungsumfänge in Österreich und in der Schweiz*
 (<http://www.bspa.at/index.php?id=173> (Bundessportakademie Graz, Innsbruck, Linz, Wien).
<http://www.swiss-ski.ch/ausbildung/trainerausbildung/club-und-nachwuchstrainer.html>).
 (Wolf, J., 2008)

Nation Österreich	Ausbildungsstufe 1	Ausbildungsstufe 2	Ausbildungsstufe 3	Ausbildungsstufe 4
Österreichischer Skiverband (ÖSV)	187 LE Dauer: 3 Blöcke Staatlich geprüfter Instruktor/ ÖSV-D-Trainer/ Ski-Lehrwart	200 LE Dauer: 2 Semester (mehrere Blöcke) Trainergrundkurs an der Bundessport- akademie (BSPA)	240 LE Dauer: 1 Semester Trainerspezialkurs an der BSPA zum staatlich geprüften Trainer/ÖSV-C- Trainer	200 LE Dauer: 1 Semester Studium an der BSPA zum staatlich geprüften Diplom- trainer
Gesamt: 827 LE	187 LE	200 LE	240 LE	200 LE
Nation Schweiz	Ausbildungsstufe 1	Ausbildungsstufe 2	Ausbildungsstufe 3	Ausbildungsstufe 4
Schweizer Ski- verband (Swiss Ski)	176 LE Dauer: 22 Tage Weiterbildung 2 Weiterbildung 1 Grundausbildung	48 LE Dauer: 6 Tage Nachwuchstrainer	160 LE Dauer: 20 Tage Bundestrainer	480 LE Dauer: 60 Tage (diplomierter Trainer)
Gesamt: 864 LE	176 LE	48 LE	240 LE	480 LE

Im Vergleich der Ausbildung beider Nationen wird deutlich, dass in beiden Ländern ein vierstufiges Ausbildungssystem angeboten wird. Die Gesamtumfänge unterscheiden sich nur unwesentlich um 4,3 %. Auffällig ist, dass sich Stufe 2 in der Schweiz (48 LE) wesentlich vom Umfang des österreichischen Systems (200 LE) unterscheidet. Somit weist Österreich einen 76 % höheren Ausbildungsumfang in Level 2 aus. Während die zu absolvierenden Lerneinheiten auf Stufe 3 mit jeweils 240 LE gleich hoch sind, weist das Schweizer Modell in Ausbildungsstufe 4 einen um 280 LE höheren Umfang aus. Dies entspricht 41,7 %.

Tabelle 12 macht deutlich, dass die Gliederung des Ausbildungsverlaufes von der „Vorausbildung in den Verbänden“ bis zur Berufstrainerausbildung reicht. Entsprechend begründet sich auch der um 41,7 % höhere Ausbildungsumfang in der vierten Ausbildungsstufe des Schweizer Ausbildungsmodells.

Tab. 12. *Raster der Ausbildungsstruktur in der Schweiz*
(<http://www.swiss-ski.ch/ausbildung/trainerausbildung/club-und-nachwuchstrainer.html>)

Trainertätigkeit	Trainerausbildung	Umfang der Ausbildung in Tagen
Nachwuchstrainer National	Diplomtrainerausbildung	60 Tage
Nachwuchstrainer Regional	Berufstrainerausbildung	20 Tage
Berufsausbildung		
Nachwuchstrainer Lokal	Nachwuchstrainerausbildung (incl. Prüfung)	3 – 6 Tage
Spezialisierung Trainer		
	Fach und Methodenkompetenz 2	3 – 8 Tage
Weiterbildung 2		
	Fach und Methodenkompetenz 1	5 – 8 Tage
Weiterbildung 1		
	J + S Leiter Kurs	5 – 6 Tage
Grundausbildung		
	Vorausbildung der Verbände	
Vorausbildung		

Aufgrund der unterschiedlichen Angaben in den Ausbildungskonzeptionen konnten sowohl in Österreich als auch in der Schweiz nur Präsenzzeiten in die Analyse einbezogen werden. Da in der Schweiz die Ausbildungsumfänge in Tagen beziffert wurden, erfolgte zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit eine Umrechnung in Lerneinheiten (ein Ausbildungstag wurde mit acht Lerneinheiten bewertet). Zusätzlich zu den Ausbildungsumfängen wurden die Trainereinsatzbereiche sowie die Zielstellungen der jeweiligen Trainertätigkeit miteinander verglichen und den Ausbildungsstufen zugeordnet. Die Tabellen 13 und 14 geben einen entsprechenden Überblick.

Tab. 13. Übersicht über Trainereinsatzbereiche auf den Ausbildungsstufen 1–4 in Österreich und in der Schweiz (Trainer-Guideline Swiss Ski; <http://www.swiss-ski.ch/ausbildung/trainerausbildung/club-und-nachwuchstrainer.html>. <http://www.bspa.at/index.php?id=172>). (Wolf, J, 2008, S. 20–36)

Nation Österreich	Zielstellung Ausbildungsstufe 1	Zielstellung Ausbildungsstufe 2	Zielstellung Ausbildungsstufe 3	Zielstellung Ausbildungsstufe 4
ÖSV	Der Trainer soll befähigt werden, ein qualifiziertes, fachkundiges Training im Grundlagen- und Aufbau- und Jugendbereich durchzuführen und die Kinder- und Jugendlichen im Wettkampf zu betreuen.	Der Trainer soll für höhere Ansprüche in der Trainerarbeit ausgebildet werden. Vielseitiges Verständnis für den Leistungssport soll entwickelt und sportartübergreifende Lerninhalte sollen vermittelt werden.	Der Trainer soll das skispezifische Grundlagen-, Aufbau- und Hochleistungstraining durchführen, und Leistungs- bzw. Spitzensportler vor, in und nach dem Wettkampf betreuen können.	Der Trainer soll auf der Grundlage der Ausbildungsstufen 1 bis 3 seine Erkenntnisse und Erfahrungen spartenübergreifend erweitern und dazu befähigt werden, mit Spitzensportlern Höchstleistungen zu erreichen.
Nation Schweiz				
Swiss Ski	Der Clubtrainer soll den Trainingsbetrieb in Clubs kompetent leiten, den Trainingsbetrieb und Wettkampfbetrieb planen und Jugendliche für den Sport begeistern sowie deren Leistungsfreude entwickeln. Er unterstützt die Nachwuchsförderung.	Der Nachwuchstrainer soll den Trainingsbetrieb in den Regionalverbänden und Clubs leiten.	Der Regionaltrainer soll Sportler stufengerecht und kompetent trainieren und zu Spitzensportlern formen. Hierzu werden sportartübergreifende und sportartspezifische Ausbildungsinhalte vermittelt. Der Trainer wird auf sein Tätigkeits- und Handlungsumfeld entsprechend vorbereitet.	Der Nationaltrainer soll Sportler im Hochleistungssport trainieren und bei internationalen Wettkämpfen betreuen. Aufbauend auf die Regionaltrainerausbildung wird eine Vertiefung der Ausbildungsinhalte für den Spitzensport vorgenommen. Die Kompetenzentwicklung und der Praxis-transfer stehen im Vordergrund. Der Trainer soll auch als Ausbilder arbeiten können.

Bezogen auf die Zielstellung der jeweiligen Ausbildungsstufen in den genannten Ländern kann festgestellt werden, dass keine signifikanten Unterschiede bestehen. Auf der Ausbildungsstufe 1 steht die Arbeit auf Vereinsebene im Vordergrund der Ausbildung. Die Absicherung eines qualifizierten Grundlagen- und Aufbautrainings wird angestrebt, Kinder- und Jugendliche sollen auf Wettkämpfe, die auf Vereins- und Regionalebene stattfinden, vorbereitet werden. Auf der Ausbildungsstufe 2 konzentriert sich die Arbeit der Trainer auf die Stützpunktebene. Aufgaben im Club- und im Regionaltraining bleiben erhalten, der Trainingsbetrieb soll verstärkt auf die sportliche Leistungsentwicklung ausgerichtet werden. Die Ausbildungsstufe 3 bereitet Trainer zielgerichtet auf den leistungssportlichen Trainings- und Wettkampfbetrieb im Leistungs- und Hochleistungssport vor. Die Ausbildungsstufe 4 bildet die höchste Stufe der Trainerausbildung mit dem Ziel, Spitzensportler auf das Erreichen von Höchstleistungen vorzubereiten. Medaillengewinne bei internationalen Wettkampfhöhepunkten im Leistungs- und Nachwuchssport werden als Zielstellungen genannt.

Tab. 14. *Ausbildungsstruktur Skifahren Schweiz*
(<http://www.swiss-ski.ch/ausbildung/trainerausbildung/club-und-nachwuchstrainer.html>)

Skifahren / Ausbildungsstruktur / Schweiz	
Diplomtrainerlehrgang	SVEB Zertifikat
Berufsausbildung	
Trainerbildung	Erwachsenenbildung
Modulfortbildung Nachwuchstrainer	Modulfortbildung Experte
J+S Nachwuchstrainerkurs	J+S Expertenkurs
J+S Einführungskurs Nachwuchstrainer	Einführungskurs Experten SSSA
Spezialisierung Trainer	Spezialisierung Experte
Physis 2	Technik/ Allround Teil 2
Technik und Wettkampf	Technik/ Allround Teil 1
Weiterbildung 2	
Biomechanik – Physis 1	Schneesport mit Behinderten
Methodik Wettkampf- Trampolin	Methodik Allround
A,B,C- Skateboard- Inline Skate	Modul Fortbildung Leiter
Rollski und Kurssetzen A,B	Modul Sportartübergreifend
Weiterbildung 1	
J+S Leiter Kurs	J+ S Einführungskurs Leiter

In Tabelle 15 werden die Ausbildungsinhalte und wesentlichen Ausbildungsschwerpunkte zwischen Österreich und der Schweiz verglichen.

Tab. 15. Vergleich der Ausbildungsinhalte auf den Ausbildungsstufen 1–4 in Österreich und in der Schweiz (Quelle: Trainer-Guideline Swiss Ski; <http://www.swiss-ski.ch/ausbildung/trainerausbildung/club-und-nachwuchstrainer.html>. <http://www.bspa.at/index.php?id=172>). (Wolf, J, 2008, S. 20–36)

Nation Österreich	Ausbildungsinhalte Ausbildungsstufe 1	Ausbildungsinhalte Ausbildungsstufe 2	Ausbildungsinhalte Ausbildungsstufe 3	Ausbildungsinhalte Ausbildungsstufe 4
ÖSV	Praxis: skifahrerisches Eigenkönnen, Kurssetzen, Methodik der Skitechniken Theorie: Konditions- und Koordinations-training, Sportbiologie, Psychologie, Trainingslehre, Bewegungslehre, Nachwuchssrennlauf, Erste Hilfe	Praxis: Kinder- und Jugendrennlauf, Krafttraining mit Geräten, Verbesserung des Eigenkönnens Theorie: Sportbiologie, Psychologie, Anatomie, Trainingslehre, Bewegungslehre, Religion, Rhetorik, Fachenglisch, Organisationslehre, Betriebswirtschaftslehre	Praxis: Zeitläufe, Geländefahrt, Technik, Methodik, Leitbilddemonstration, Kurssetzung Theorie: eine Fremdsprache, skispezifische Sportbiologie, spezielle Trainings- und Bewegungslehre, Biomechanik, Trainings- und Wettkampfpsychologie, Wettlaufordnung, audiovisuelle Hilfsmittel, Gerätekunde Sportstättenbau, Skilauf und Umwelt, Erste Hilfe	Vertiefung der Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsstufe 3 mit dem Ziel der Anpassung auf das Leistungs- und Hochleistungstraining der Sportarten sowie deren Wettkampfgestaltung.
Nation Schweiz				
Swiss Ski	Physiologie, Trainingslehre, Grundlagen der Biomechanik, Biomechanik der Schneesportarten, Methodik des Wettkampfsports, Kurssetzen, Videoeinsatz- und Videoanalyse, Pädagogik, Bewegungslehre, Unterrichtsplanung, Wettkampfreglement, Sicherheit, Technik und Methodik, Trends, Materialentwicklung, Kompetenzentwicklung	Energiebereitstellung, Planung und Belastungssteuerung, Trainingslehre, Racing, Konzeptionen, Leistungsmodelle, Sicherheit und Wettkampfreglement, Psychologie, Trainerverhalten, Nachwuchsförderungskonzepte, Konfliktlösungsstrategien, Beziehungsgestaltung, Gruppendynamik, Kommunikation, Umsetzung der Theorie in die Trainingspraxis	Persönlichkeitsentwicklung, Planung und Analyse, Training und Wettkampf, Beratung und Coaching, Teambildung, Psychologie, Kommunikation, Medien, Konditionstraining – Planung und Durchführung, Biomechanik und Forschungsarbeit, Technik und Methodik der Skidisziplinen	Persönlichkeitsentwicklung, Teambildung, Führung und Management, Beratung und Coaching, Athletenprofil, Karriereplanung und -entwicklung, Körper und Gesundheit, Psyche und Leistung, Planung und Analyse, Bewegungslernen und Kognition, Talentsuche, Talentförderung und Talententwicklung, Kinder- und Jugendmedizin, Wettkampfplanung und -durchführung, Kommunikation und Medien

Beim Vergleich der Ausbildungsinhalte ist bei allen untersuchten Nationen eine Unterteilung in sportartübergreifende und sportartspezifische Lehr- und Lerninhalte festzustellen. Prozentuale Vergleiche lassen sich aufgrund der fehlenden bzw. unveröffentlichten curricularen Unterlagen nicht anstellen. Für eine Grundsatzbewertung lässt sich jedoch feststellen, dass in allen genannten Ländern Ausbildungsinhalte in den Wissenschaftsbereichen Sportmedizin, Sportpsychologie, Sportpädagogik, Trainings- und Bewegungswissenschaft und Biomechanik Grundlage der Trainerausbildung sind. In der sportartspezifischen Ausbildung werden Trainings- und Wettkampflehre, Analyseverfahren, Techniktraining, Methodik der Spezialsportarten sowie die Entwicklung des Eigenkönnens als wichtige Elemente der Ausbildung angesehen. Erste Hilfe und Dopingprävention sind weitere Bestandteile der Ausbildung. In allen vorgenannten Ländern ist ein durchgängiges und aufeinander aufbauendes Ausbildungssystem erkennbar.

5.2.2 Norwegen

Da Norwegen im Langzeitvergleich der Ergebnisse bei Olympischen Winterspielen (1924–2014) eine Spitzenposition einnimmt, wird die norwegische Trainerausbildung im Detail untersucht. Bereits 1994 wurden vom norwegischen olympischen Komitee Rahmenvorgaben zur Trainerausbildung beschlossen. Die von *„Norges Idrettsforbund/NIF“* herausgegebenen Unterlagen sind für alle Fachverbände (FV) gültig. Auch der Norwegische Skiverband bekannte sich zur Umsetzung dieser Rahmenrichtlinien. 2002 wurden neue Unterlagen zur Trainer- und Funktionärsausbildung entworfen. Der Entwurf enthielt unter anderem den Vorschlag, den Ausbildungsumfang zu reduzieren; dieser Vorschlag wurde jedoch nie umgesetzt. Trotzdem haben mehrere Fachverbände in Norwegen ihre Trainerausbildungen modifiziert. Seit 2007 wurden den Vertretern des norwegischen Sports unterschiedliche Dokumente vorgelegt, welche die Wichtigkeit einer Trainer- und Funktionärsentwicklung hervorhoben (*„Trenerløypa“*, Dokument des Norges Idrettsforbund, 2016).

Eine Untersuchung von Wallinus-Rinne zeigt, dass sich die Trainerausbildungen der unterschiedlichen norwegischen Fachverbände in verschiedene Richtungen entwickelt haben und sich die Verbände mittlerweile an unterschiedliche Richtlinien orientieren. Einige folgen den Richtlinien der sogenannten *„Trainerleiter“* von 1994, andere den 2002 neu ausgearbeiteten Rahmenbedingungen. Manche Fachverbände richten sich nach keinen verankerten Richtlinien oder haben überhaupt keine Trainerausbildung (Wallinus-Rinne, 2008). Außerdem hat der Olympiastützpunkt in Zusammenarbeit mit der Sporthochschule (Toptrainer 1) und der technischen und naturwissenschaftlichen Universität (Toptrainer 2) eine Toptrainerausbildung entwickelt, die Studienpunkte vergibt. Diese sind jedoch nicht in einem gemeinsamen Rahmenwerk verankert (*„Trenerløypa“*, Dokument des Norges Idrettsforbund, 2016).

Da die Europäische Union im Oktober 2006 eine internationale Standardisierung der Trainerausbildung beschlossen hat (ECC – European Coaching Council, 2006) und

das international Council for Coach Education über viele Jahre einen globalen Rahmenplan zur Trainerausbildung vorbereitet hat, sind dessen Rahmenbedingungen an die Empfehlungen des European Coaching Council angelehnt. Norwegen richtet sich nach diesem System. Dies bedeutet auch, dass künftig internationale Anforderungen an die nationalen Trainerausbildungen gestellt werden. Dies führt zu einem größeren Interesse von Hochschulen/Universitäten, Trainerausbildungen anzubieten. Mehrere Fachverbände arbeiten mit diversen Hochschulen und Universitäten im Rahmen ihrer Trainerausbildung zusammen. Die norwegische Sportorganisation hat durch das Sportpolitische Dokument 2007–2011 das Ziel nach einer wert- und kompetenzbasierten Entwicklung im Sport ausgedrückt. Um dies zu realisieren, muss die Kerntätigkeit gestärkt werden. *„Die Entwicklung von Trainern und Funktionären in den Vereinen ist eine wichtige Voraussetzung für ein besseres Aktivitätsangebot für Mitglieder. Die finanziellen Ressourcen für diese zwei Bereiche sollen dabei vorrangig behandelt werden“* (Norges Idrettsforbund, 2007, S. 3). Weiters soll *„die Weiterentwicklung der Kompetenz im Sport in den nächsten Jahren forciert werden“*. So wirft der norwegische Verband bereits 2007 die Frage auf, ob die Trainer ausreichend ausgebildet sind (Norges Idrettsforbund, 2007, S. 8–9). Als Ergebnis dieser Studie wurde ein neuer Standard für die Trainerausbildung im norwegischen Sport ausgearbeitet. Die Hauptziele dieser neuen norwegischen Trainerausbildung gliedern sich in drei Punkte:

1. Die Trainerausbildung soll zur Trainerqualifizierung beitragen, um die Entwicklung der Sportler zu sichern.
2. Die Entwicklung basiert auf Kenntnis, Verhalten und Einstellung.
3. Die Ausbildung der Trainer geschieht auf unterschiedlichen Ausbildungsniveaus. Insgesamt werden vier Niveaustufen mit folgenden Zielstellungen genannt (vgl. Anhang H).

Tab. 16. *Niveaustufen der Trainerausbildung in Norwegen*
(„Trenerløypa“, Dokument des Norges Idrettsforbund, 2016)

Niveaustufe 1	Erlernen grundlegender technischer Fertigkeiten. Entwicklung von physischen, psychischen und sozialen Eigenschaften. Betreuung von jungen Sportlern in einem sozial spannenden und sicheren Umfeld.
Niveaustufe 2	Ganzheitliches Verständnis des Trainingsprozesses und Betreuung der Sportler unter Berücksichtigung des Bedürfnisses nach einem sozial spannenden und sicheren Umfeld.
Niveaustufe 3	Analysieren, Reflektieren und Kombinieren von Theorie und Praxis zur optimalen Leistungsentwicklung der zukünftigen Spitzenathleten.
Niveaustufe 4	Kompetenz zur Weiterentwicklung von Leistungssportlern auf höchstem nationalem und internationalem Niveau.

Auf jeder Niveaustufe werden Anforderungen in drei Hauptbereichen definiert. Diese beschreiben die Kenntnisse, welche sich Trainer in ihrer Ausbildung aneignen sollen:

1. Fachliche Anforderungen
 2. Pädagogische Anforderungen
 3. Organisatorische Anforderungen
- („Trenerløypa“, Dokument des Norges Idrettsforbund, 2016)

Der Gesamtumfang der Trainerausbildung in Norwegen beträgt 600 Stunden (800 Lerneinheiten) und untergliedert sich in die genannten Niveaustufen eins bis vier wie folgt:

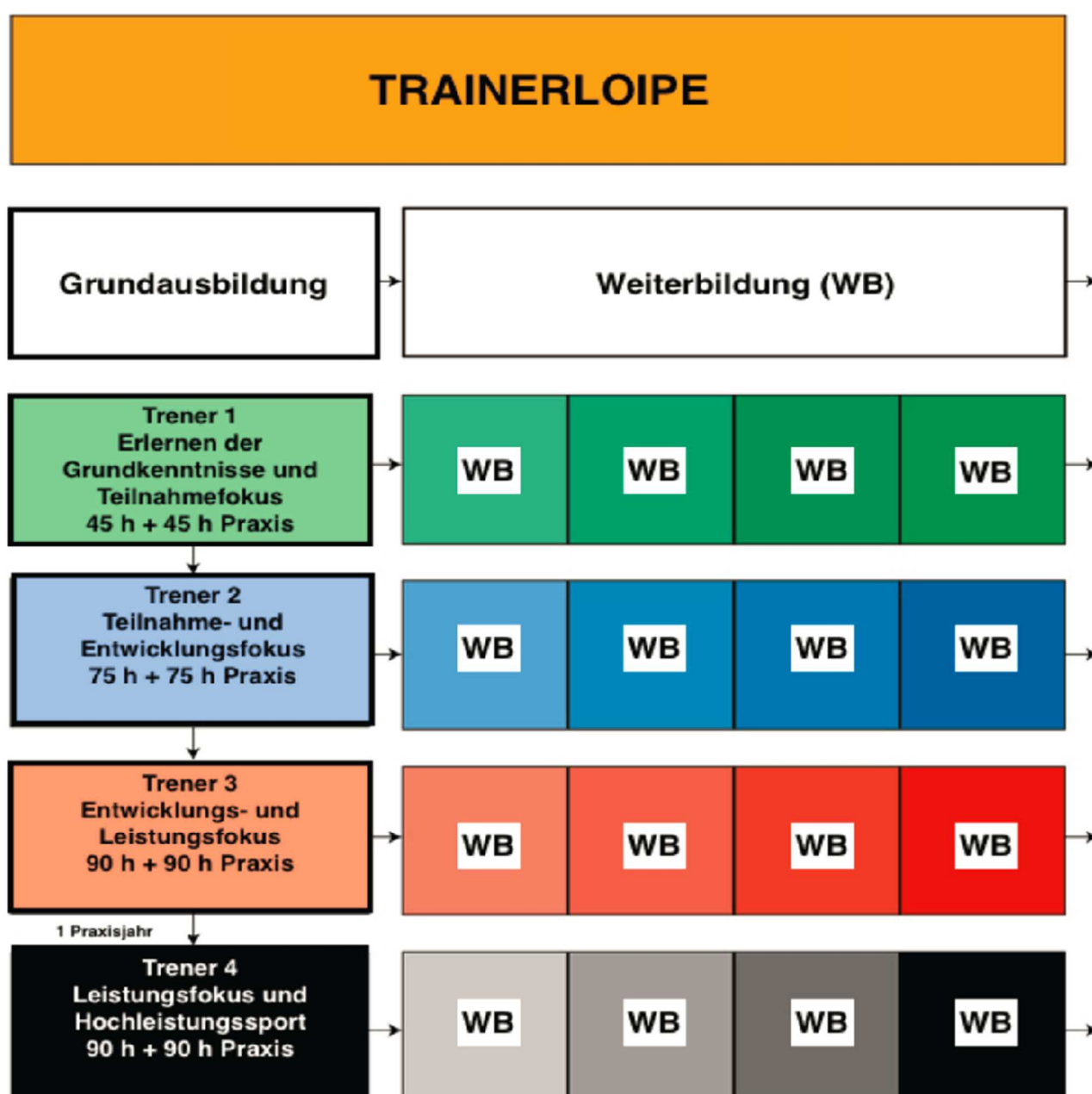
Tab. 17. *Umfänge der norwegischen Trainerausbildung
(eigene Darstellung)*

Niveaustufe	Anteil Praxis/Std./LE	Anteil Theorie/Std./LE	Gesamt/Std./LE
Niveaustufe 1	45 / 60	45 / 60	90 / 120
Niveaustufe 2	75 / 100	75 / 100	150 / 200
Niveaustufe 3	90 / 120	90 / 120	180 / 240
Niveaustufe 4	90 / 120	90 / 120	180 / 240
Gesamt	300 / 400	300 / 400	600 / 800

Mit dem Ziel der Erweiterung der Kenntnisse für Trainer im norwegischen Sport wurden sogenannte „Synthesefächer“ (fächerübergreifende wissenschaftlich basierte Lernfächer) definiert. Diese sollen das Erlernen sportspezifischer Fächer verstärken. Synthesefächer, sportspezifische Fächer und die Trainerrolle sollen über fachliche, pädagogische und organisatorische Kompetenzanforderungen vermittelt werden. Es wurde ein Ausbildungssystem erarbeitet, das die Entwicklung des Trainers in der Langzeitperspektive und die jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten des Trainers auf den vier genannten unterschiedlichen Niveaus berücksichtigt. Der Schwerpunkt auf Niveau 1 umfasst das Erlernen der Grundlagen. Schwerpunkt auf Niveau 2 ist teilnahme- und entwicklungsbasiert. Niveau 3 ist entwicklungs- und leistungsbasiert und mit Niveau 4 liegt der Schwerpunkt auf dem Leistungs- und Hochleistungssport. Innerhalb der Trainerausbildung bieten sich dem ehrenamtlichen und dem professionellen Trainer die gleichen Möglichkeiten. Hier vereinen sich in der Grundausbildung Leistungs- und Breitensport. Durch die Vernetzung von Aus- und Weiterbildung wurde ein System etabliert, welches Synergien in der Aus- und Weiterbildung schafft und verstärkt. Diese Vernetzung soll auch dazu führen, dass auf lange Sicht insgesamt mehr qualifizierte Trainer sowohl im Breiten- als auch im Hochleistungssport tätig werden (Bergmann, I., 2016). Die Weiterbildungskurse können im Rahmen von

Seminaren, Impulsseminaren, Konferenzen, Fachseminaren oder Modulen angeboten werden. Zusammengefasst trägt die Traineraus- und Weiterbildung dazu bei, den Trainern einen höheren Trainerstatus zu ermöglichen, mehr qualifizierte Trainer auf unterschiedlichen Niveaus auszubilden, ein besseres Aktivitätsangebot in den Vereinen zu schaffen und eine Qualitätssteigerung im norwegischen Sport zu erzielen. Die norwegische Sportorganisation kann in Bezug auf den Einfluss von Akteuren außerhalb des Sports eigenständig agieren und die Zusammenarbeit mit den Hochschulen auf lange Sicht ausbauen und stabilisieren. Hierdurch besteht die Möglichkeit, sich den EU-Rahmenvorgaben anzupassen und den Trainern den Zugang zum internationalen Sport zu ermöglichen (Bergmann, I., 2016).

Tab. 18. Aus- und Weiterbildungsstruktur des Norwegischen Sportverbandes
(Trener = norwegische Bezeichnung für Trainer)



- Der künftige norwegische Trainer soll mit Werkzeugen ausgestattet werden, um den Trainerauftrag effektiv nach den sportlichen Werten und gemeinsam mit dem Athleten ausführen zu können. Die Trainer verpflichten sich dabei, Praxiserfahrung auch außerhalb der ordinären Ausbildungskurse zu sammeln. Durch gegenseitiges Lernen, Erfahrungs- und Wissensaustausch soll die Trainerschaft im norwegischen Sport weiterentwickelt und eine lebenslange Lernperspektive geboten werden. Der jeweilige Fachverband (Norwegischer Skiverband) ist für die Vergabe der Trainerlizenzen verantwortlich. Ziel der Fachverbände ist es, den gesellschaftlichen Status des Trainers zu erhöhen. Sowohl der ehrenamtliche als auch der professionelle Trainer soll durch die Trainerausbildung dazu befähigt werden, seine Arbeit qualitativ hochwertiger auszuführen. Für den wertebasierten und relationsorientierten Trainer steht der *„ganzheitliche Mensch/Athlet“* im Vordergrund. Der wertebasierte, relationsorientierte Trainer entwickelt seine Athleten, indem er involviert, reflektiert, kommuniziert und zu Eigenständigkeit und Verantwortung motiviert (Bergmann, I., 2016). Die Beschreibung der Trainertätigkeit im norwegischen Verband orientiert sich an der Rio-Maior-Konvention aus dem Jahr 2007:
- der Trainer soll den Athleten aus einer ganzheitlichen Perspektive sehen,
- der Trainer soll der Zielgruppe angepasst qualifiziert sein,
- der Trainer soll die einzigartigen Qualifikationen eines jeden Sportlers bestmöglich weiterentwickeln,
- der Trainer soll das Wohl und Weh eines Athleten erkennen können und zu positivem Auftreten ermuntern,
- der Trainer soll alle gleich behandeln – unabhängig von Geschlecht, ethischem Hintergrund, Religion, politischer Einstellung und sexueller Orientierung,
- der Trainer soll Vorbild sein für seine Athleten und dessen Umfeld,
- der Trainer soll sich kontinuierlich weiterbilden und den qualitativen Standard in den Trainings beibehalten.

Der Trainer soll seine Athleten ausbilden, indem er sie in die Gestaltung von Trainingsprozessen einbezieht, Training mit ihnen reflektiert und mit ihnen kommuniziert, somit die Eigenverantwortung stärkt (Rio Maior, Convention, 2007).

5.3 Qualifizierungssystem im Deutschen Skiverband

Im Vergleich zu den vorgenannten Nationen wird in Deutschland das aufeinander aufbauende Ausbildungssystem durch den organisatorisch und inhaltlich klar strukturierten curricularen Aufbau der DOSB-Rahmenrichtlinien am deutlichsten.

Der Deutsche Skiverband ist gefordert, seine Ausbildungskonzeption an den vorgenannten RRL des DOSB auszurichten, die geforderten Mindestanforderungen einzuhalten sowie eine auf den Skisport ausgerichtete Ausbildungskonzeption für Trainer

im Leistungssport zu erstellen und einzureichen. Nach Prüfung erhält der Spitzenfachverband die Genehmigung zur Lizenzvergabe. Die Rahmenrichtlinien geben Orientierungsgrößen für die verbindliche Ausbildung von Trainern im Leistungssport vor (Deutscher Olympischer Sportbund, 2005). Die unten angefügten Tabellen 19, 20, 21 zeigen die DSV-Ausbildungsangebote für Trainer im Leistungssport. Entsprechende Bildungspartnerschaften werden benannt, der Sportartenbezug wird hergestellt. Die Lizenzstufen 1 bis 4 entsprechen den DOSB-RRL. Mindestanforderungen werden beachtet und teilweise erheblich übertroffen.

Der Deutsche Skiverband unterteilt sieben Ausbildungsbereiche (Wolf, J, 2008, S. 20–36). Die Ausbildungsstufen 1 bis 4 sind nach den methodischen Grundsätzen (vom Leichten zum Schweren, vom Bekannten zum Unbekannten, vom Einfachen zum Komplexen) gegliedert. Sportartübergreifende und sportartspezifische Ausbildungsinhalte werden im engen Kontext vermittelt. Dies erleichtert den Praxisbezug und führt zu einer theoriegeleiteten Umsetzungsstrategie, welche gerade für die auf den Ausbildungsstufen 1 und 2 ausgebildeten Trainer eine wertvolle Hilfe für die tägliche Trainingsarbeit darstellt. Auf der 3. und 4. Ausbildungsstufe kommt auch in allen vorgenannten Ländern vermehrt eine spezifizierte und auf den Leistungssport ausgerichtete Ausbildungskonzeption zur Anwendung. Hier werden Inhalte wie Medien- und Kommunikationsausbildung, Rhetorikausbildung und Coaching zugeschaltet. Auch dem Bereich der Trainings- und Wettkampflehre kommt eine gesteigerte Bedeutung zu. Auffallend ist, dass ausschließlich Österreich eine Fremdsprache fordert und unterrichtet. Hier wird bereits auf der 2. Ausbildungsstufe Fachenglisch angeboten. In Deutschland wird auf der 4. Ausbildungsstufe eine vertiefende Ausbildung im Bereich der Sportmedizin und Sportpsychologie sowie die Vermittlung von wissenschaftlichen Arbeitsmethoden umgesetzt.

Vom DSV eingesetzte Lehrteams sind für die Umsetzung der in den Ausbildungskonzeptionen und Curricula beschriebenen organisatorischen und inhaltlichen Vorgaben verantwortlich. Die Lehrteams bestehen aus Lehrreferenten, Praxisausbildern, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Bundestrainern, Ärzten, Mitarbeitern des „Instituts für Angewandte Trainingswissenschaft“ (IAT) Leipzig, sowie aus Mitarbeitern verschiedener Universitäten und Olympiastützpunkte. Alle Lehrteams werden vom jeweiligen Lehrgangsleiter inhaltlich und organisatorisch koordiniert. DSV-Lehrteams leiten die Ausbildung kooperativ und gleichberechtigt. Die Lehrgangsteilnehmer werden in ihren Lernprozessen und Entwicklungen begleitet. Eine intensive Betreuung der Planung und Durchführung der Unterrichtsversuche, Lehrproben oder Projekte ist somit gewährleistet. Die Lehrgangsleiter haben Vorbildfunktion und stehen sowohl für gleichberechtigte Kooperation und kollegialen Austausch als auch für eine moderne, teamorientierte Arbeit ein. Den Lehrteams gehören Frauen und Männer an. Da die Lizenzausbildung der Berufsausbildung vorgeschaltet ist, betragen die Ausbildungsumfänge innerhalb des integrierten Gesamtsystems 5.400 LE und werden mit dem Studienabschluss Bachelor of Arts Sportwissenschaft mit 180 CP bewertet.

Tab. 19. *Umfänge der DSV-Trainerausbildung (eigene Darstellung)*

Nation Deutschland	C- Lizenz	B- Lizenz	A- Lizenz	Diplomtrainerstudium
DSV	225 LE Dauer: 1 Jahr 3 Module Trainer C Leistungssport	140 LE Dauer: 1 Jahr 3 Module Trainer B Leistungssport	116 LE Dauer: 1,5 Jahre 3 Module Trainer A Leistungssport	Studium TA Köln Dauer: 6 Semester, 160 CP Modulstudium Uni Leipzig Dauer: 1 Semester = 20 CP Abschluss: Bachelor of Arts Sportwis- senschaft
Gesamt: 5.400 LE	225 LE	140 LE	116 LE	180 CP = 5.400 LE

Tab. 20. *Traineranforderungen und ausgewählte Inhalte der DSV-Trainerausbildung (eigene Darstellung)*

Nation Deutschland	B- Lizenz	C- Lizenz	A- Lizenz	Diplomtrainerstudium
DSV	Der Trainer C soll den Trainings- und Wettkampfbetrieb auf Vereins- und Stützpunktebene planen und durchführen können.	Der Trainer B soll den systematischen leistungsorientierten Trainings- und Wettkampfbetrieb auf Vereins- und Stützpunktebene planen und durchführen können.	Der Trainer A soll den systematischen, leistungsorientierten Trainings- und Wettkampfbetrieb im Leistungssport bis zum Erreichen von individuellen Höchstleistungen der Sportler planen und durchführen können.	Der Diplomtrainer/Bachelor Sportwissenschaft bereitet Sportler im Hochleistungs- und Nachwuchssport auf internationale Wettkämpfe vor. Ziel ist es, Medaillengewinne zu erzielen.
Nation Deutschland	Ausbildungs- stufe C	Ausbildungs- stufe B	Ausbildungsstufe A	Diplomtrainerstudium
DSV	Zielgruppen und Rahmenbedingungen, Sport organisieren, mit Menschen umgehen, Skitechnik lernen und lehren, Training planen und durchführen, Gesundheit erhalten, Material, Umwelt und Recht.	Gleiche Rahmenordnung, gesteigerte Anforderungen zu C. Zielgruppen und Rahmenbedingungen, Sport organisieren, mit Menschen umgehen, Skitechnik lernen und lehren, Training planen und durchführen, Gesundheit erhalten, Material, Umwelt und Recht.	Gleiche Rahmenordnung, gesteigerte Anforderungen zu B. Zielgruppen und Rahmenbedingungen, Sport organisieren, mit Menschen umgehen, Skitechnik lernen und lehren, Training planen und durchführen, Gesundheit erhalten, Material, Umwelt und Recht.	Bewegungslehre, Biomechanik, Sportbiologie, Sportmedizin, Trainings- und Wettkampflehre, Trainingswissenschaft, Sportpsychologie, Sportpädagogik, Sportsoziologie, Sportmanagement, Schnelligkeits- und Krafttraining, Techniktraining, Leistungsdiagnostik und Trainingsplanung, Messplatztraining, Doping-Prävention, Medientraining, Bewegungsanalysen, Coaching, Sport und Ethik, Statistik, Ernährung, skisportspezifisches Training.

Tab. 21. *Lizenzstufen und Bildungspartner des Deutschen Skiverbandes*
(Wolf, 2008, S. 29–31)

Studienabschluss Berufsabschluss Lizenzstufen	Ausbildungsangebote für Trainer im Leistungssport	Weitere Bildungspartner des DSV	Sportarten
Universitätsstudium	Bachelor of Arts – Sportwissenschaft	Sportwissenschaftliche Fakultät der Universität Leipzig für Bachelorstudium im Bereich Sportwissenschaft	Skilanglauf Skisprung Nordische Kombination Biathlon Alpin, Freestyle
4. DOSB-Lizenzstufe	Diplomtrainer/-in	Trainerakademie Köln des DOSB für die Ausbildung zum staatlich anerkannten Trainer	Skilanglauf Skisprung Nordische Kombination Biathlon Alpin, Freestyle
Berufsweiterbildung		IHK München für die Ausbildung zum Sportfachwirt	Skilanglauf Skisprung Nordische Kombination Biathlon Alpin, Freestyle
3. DOSB-Lizenzstufe (A) 116 LE	Trainer/-in A Leistungssport	Ausbildungsstätte der Bundeswehr für die Trainerausbildung	Skilanglauf Skisprung Nordische Kombination Biathlon Alpin, Freestyle
2. DOSB-Lizenzstufe (B) 140 LE	Trainer/-in B Leistungssport	Ausbildungsstätte der Bundeswehr für die Trainerausbildung	Skilanglauf Skisprung Nordische Kombination Biathlon Alpin, Freestyle
1. DOSB-Lizenzstufe (C) 225 LE	Trainer-in C Leistungssport	Ausbildungsstätte der Bundeswehr für die Übungsleiterausbildung	Skilanglauf Skisprung Nordische Kombination Biathlon Alpin, Freestyle

Im Vergleich der Ausbildungskonzeption des Deutschen Skiverbandes mit den Ausbildungen in Österreich, der Schweiz und Norwegen wird deutlich, dass der Gesamtumfang der DSV-Ausbildungsstufen C bis Bachelor of Arts Sportwissenschaft einen um ein Vielfaches höheren Ausbildungsumfang aufweist als die Skisportausbildung in den verglichenen Skisportnationen.

Der oft gestellten Frage, ob ein erweitertes Lehramtsstudium nicht ausreicht, um eine hoch qualifizierte Trainertätigkeit auf Bundesebene zu übernehmen, soll nachfolgend

nachgegangen werden. Die Auswertung bezieht sich auf den Bereich des Diplomtrainerstudiums und beinhaltet auch die Sportartspezifischen Ausbildungsinhalte des DSV.

5.4 *Diplomtrainerstudium und Lehramtsstudium*

Krug und Mitarbeiter der Universität Leipzig haben im Jahre 2012 in einer vergleichenden Studie die Unterschiede der Ausbildungskonzeptionen der Trainerakademie Köln und der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig/ Lehramterweiterungsstudium (Spezialisierung im Skisport) dargestellt. Ebenso wurde eine Gegenüberstellung der Lehrinhalte der Trainerakademie Köln und denen der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig angebotenen Modulen vorgenommen. Bezogen auf den Vergleich der beiden Ausbildungskonzeptionen, stellten Krug und Mitarbeiter fest, dass die Ausbildungsumfänge des Gesamtstudiums (Präsenzzeiten) nur unwesentlich, um 13,5 % variieren.

Die Regelstudienzeiten an beiden Einrichtungen betragen jeweils 6 Semester (Krug, J. Hoffmann, B., Starke, A., Deubel, P. & Jekov, N. , 2012).

Im Curriculum der Trainerakademie wechseln sich sportartübergreifenden und sportartspezifische Studieninhalte ab. Trainer werden spezifisch für die Anforderungen des Nachwuchsleistungssports und Hochleistungssports ausgebildet. Athleten sollen auf die Erbringung von Weltspitzenleistungen vorbereitet werden. Der Studienplan sieht daher die enge Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Spitzenverband vor. Koordinatoren der Sportarten, Bundestrainer und Bundesnachwuchstrainer sind in den Studienprozess eingebunden und sichern die sportartspezifische Ausbildung der Studenten ab. Während der Studienbeginn von Studierenden in den Bachelorstudiengängen an Hochschulen und Universitäten meist unmittelbar an den Schulabschluss mit Hochschulreife anschließt, liegt das Einstiegsalter von Trainerstudierenden an der Trainerakademie Köln bei 30,5 Jahren. Dieser Personenkreis hat mehrjährige Trainererfahrung und besitzt alle Lizenzstufen (C-, B-, A) des Spitzenverbandes. Ein Befürwortungsschreiben des Verbandes muss zu Studienbeginn der Zulassungskommission vorliegen.

An der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig findet eine breite Sportartenausbildung statt. Die Spezialisierung im Skisport ist ebenso breit angelegt. Die Studenten lernen alpine Fahrformen und methodische Vorgehensweisen kennen und bearbeiten den Anfängerunterricht ebenso wie Lerninhalte für Fortgeschrittene und Experten. Gleiches gilt für den Bereich Skilanglauf. Die Spezialisierung ist vergleichbar mit den verschiedenen Stufen der Skilehrerausbildung (Breitensport) im Deutschen Skiverband (vgl. DSV Konzept des Breitensports für die Ausbildung von Trainer/-innen, 2009). Entsprechende Lizenzanerkennungen- und Vergaberegeln im Breitensport bestehen zwischen Fakultät und DSV.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen Sportwissenschaftlicher Fakultät und Trainerakademie liegt im zu vergebenden Abschluss beider Einrichtungen. Während Studenten der Trainerakademie Köln den Abschluss „staatlich anerkannter Trainer“ geprüft durch das Kultusministerium des Landes Nordrhein- Westfalen erhalten und das Diplom nach bestandener Prüfung durch den Deutschen Olympischen Sportbund verliehen wird, erhalten die Studenten der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig den Abschluss Bachelor of Arts Sportwissenschaft mit dem Profil „Leistungs-, Wettkampf-, und Vereinssport“ (Krug et al., Jahr, S. 49 – 51).

Nachfolgend werden die Lehrinhalte der Spezialisierung an der Trainerakademie und den Modulen der Spezialisierung an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig gegenübergestellt. Aus der Gegenüberstellung wird deutlich, dass die speziellen, auf die besonderen Anforderungen des Spitzenverbandes, des wissenschaftlichen Verbundsystems und der nachgeordneten Institutionen ausgerichteten Lehrinhalte an der TA überwiegen. Hospitationen bei Lehrgangsmaßnahmen der Nationalmannschaften sind Bestandteil des Studiums. In beiden Institutionen wird jedoch Bezug auf das Bedingungsgefüge Wettkampf und Leistung sowie die dazugehörigen Elemente wie Leistungsdiagnostik, Trainingssteuerung mit den entsprechenden Analyseverfahren genommen (Krug et al, Jahr, S. 49).

Tab. 22. Gegenüberstellung Lehrinhalte der Spezialisierung an der Trainerakademie und (den) an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig/ Lehramtsstudium (Krug et al. , 2012, S. 49)

„Spitzenleistung in einer Sportart diagnostizieren und entwickeln“ – (75 UE)		Spezialausbildung – Sportspezifische Ausbildung – (240 UE)
Ausbildungskomplexe	Inhalte	Inhalte
Diagnostik und Talentsichtung	<ul style="list-style-type: none"> Prognose der Leistungsentwicklung der Sportartengruppe und der Spezialsportart Leistungsdiagnostik in der Sportartengruppe und der Spezialsportart 	<ul style="list-style-type: none"> Talentsuche und Talentförderung auf der Grundlage der Rahmentrainingskonzeption des Verbandes für Kinder- und Jugendliche im Leistungssport
Konditionstraining	<ul style="list-style-type: none"> Beziehungsgefüge der Wettkampf-, Leistungs-, Trainingsstruktur in der Spezialsportart Faktoren der Leistungsstruktur und deren Beziehungsgefüge Funktion und Wirkung des Hypoxietrainings in der Sportartengruppe und der Spezialsportart Inhalte und Vorgehensweisen zur Ausprägung leistungsbestimmender Faktoren in der Sportartengruppe und in der Spezialsportart 	<ul style="list-style-type: none"> Steuerung psychischer Prozesse der Sportler und Sportlergruppen unterschiedlichen Geschlechts und Alters und Führung von Sportlern im Training und Wettkampf Einflussnahme auf die Gesunderhaltung und Wiederherstellung der Sportler und die sportmedizinische Betreuung
Trainingssteuerung und Coaching	<ul style="list-style-type: none"> Trainingsplanung und -dokumentation in der Spezialsportart Aktuelle, mittelfristige und langfristige Trainingssteuerung in der Sportartengruppe und der Spezialsportart Organisation, Inhalte, Durchführung und Auswertung der Wettkampfanalytik in der Spezialsportart Coaching in der Spezialsportart 	<ul style="list-style-type: none"> Konzipieren, Planen, Vorbereiten, Organisieren, Durchführen und Auswerten des Trainings Vorbereiten, Durchführen und Auswerten von Leistungsüberprüfungen und Wettkämpfen Vorbereitung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Lehrgängen und Trainingslager
Technikausbildung	<ul style="list-style-type: none"> Technik-/ Taktiktraining und Technik-/ Taktikbeobachtung in der Spezialsportart 	

Organisation, Entwicklung und Forschung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklungstrends im Material- und Gerätesektor ▪ Aktuelle Forschungsschwerpunkte in der Spezialsportart ▪ Förderkonzept des zuständigen Sportverbandes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenarbeit mit Vorständen, Leitungen und Funktionsträgern ▪ Zusammenarbeit mit der Sportwissenschaft und Beteiligung an der Übungsleiter- und Traineraus- und Weiterbildung des Spitzen- und Landesverbandes ▪ Zusammenarbeit mit den Medien und deren Vertretern
Fachpraktikum im leistungssportlich orientierten Verein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konsultation, Hospitation im ausgewählten Tätigkeitsfeld ▪ Selbstständige Durchführung des Trainings ▪ Trainingsplanung ▪ Auswertung/ Nachbereitung von Trainingseinheiten ▪ Wettkampfbetreuung und Auswertung / Analyse ▪ Mitwirken bei leistungsdiagnostischen Maßnahmen ▪ Teilnahme an Trainer-Elternberatung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hospitation im Bundes- oder Landesleistungszentrum bzw. Olympia-, Bundes- oder Landesleistungszentrum ▪ Tätigkeit im Bereich der Sportorganisation und Sportverwaltung ▪ Trainer-Assistenz bei Lehrgängen mit Mitgliedern der A-, B-, und C-Kader oder bei vergleichbaren Lehrgangsmaßnahmen

Ein wesentlicher Unterschied der Trainerausbildung an der Trainerakademie zum Sportwissenschaftlichen Studium in Leipzig liegt in der Vorbereitung auf das jeweilige Einsatzgebiet im langfristigen Trainings- und Leistungsaufbau der Spezialsportart. Hierzu muss ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Theorie und Praxis Beachtung finden. Zur Festigung und Anwendung des erlernten Wissens und Könnens besteht ein enger Zusammenhang zwischen den Verbandszielen, den Rahmentrainingskonzeptionen und den Ausbildungsinhalten. Das Führen von Trainingsgruppen im Hochleistungs- und Nachwuchssport und die theoretische Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung von Trainingseinheiten in Theorie und Praxis nimmt einen hohen Stellenwert ein.

Die DSV-Datenbankanalyse belegt, dass 32 von 187 hauptamtlichen Trainern im Deutschen Skiverband (17,1 %) einen Sportwissenschaftlichen Studienabschluss nachweisen, alle genannten Trainer verfügen jedoch zusätzlich über den höchsten DSV Lizenzabschluss (A-Trainer Leistungssport der Spezialsportart). Derzeit gibt es in der DSV Leistungssport GmbH keinen Trainer, der ausschließlich über ein abgeschlossenes Lehramtsstudium verfügt.

5.5 Ausbildung und Berufsbild Trainer im Skisport

Im folgenden Abschnitt wird der Bezug zwischen dem Berufsbild „Trainer im Skisport“ und der derzeitigen DSV Trainerausbildung im Leistungssport hergestellt.

Es wird untersucht, inwieweit die beschriebenen Ausbildungsinhalte des Curriculums dem Berufsbild zuzuordnen sind. Die vergleichende Darstellung orientiert sich an den Schlüsselwörtern der Berufsbildbeschreibung und ordnet den Teilkategorien (TK) die Kernthemen der Ausbildungskonzeption (Wolf, 2008) zu.

Im weiteren Verlauf der Untersuchung wird explizit auf die Untersuchung von Sygusch, Ptack zu den DSV-Ausbildungsdokumenten und deren Umsetzung in der Praxis eingegangen. Die verbandsspezifischen Ergebnisse beziehen sich auf den Vergleich der DOSB-Rahmenrichtlinien mit der DSV-Ausbildungskonzeption. Sie stellen den Bezug zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) her und ordnen die Kompetenzkategorien – Persönliche und sozialkommunikative Kompetenz, Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz den Ausbildungsstufen C, B, A, D zu.

Der dritte Abschnitt ordnet die DSV-Ausbildungsziele in den Deutschen Qualitätsrahmen für lebenslanges Lernen ein. Hierbei werden vier Kompetenzkategorien unterschieden und mit den DOSB-RRL verglichen.

5.5.1 Berufsfeld und Ausbildungsinhalte

Nachfolgend wird eine Gegenüberstellung zwischen der Berufsfeldbeschreibung und dem DSV-Curriculum vorgenommen. Schlüsselwörter werden in den Teilkategorien (TK) definiert und den im Curriculum benannten Ausbildungsbereichen zugeordnet. Anhand der Anzahl der curricularen Nennungen, bezogen auf die Berufsbild-Teilkategorien wird deutlich, wie viele Ausbildungsinhalte den jeweiligen Teilkategorien zugeordnet werden konnten.

Tab. 23. *Berufsfelder und zugeordnete Schlüsselwörter*
(eigene Darstellung)

Teilkategorien (TK)	Schlüsselwörter
TK1 – Berufsfeld	Verbandsstruktur Leistungssport- Nachwuchsleistungssport Talentsuche – Förderung – Entwicklung Langfristiger Leistungsaufbau
TK2 – Tätigkeiten	Training- und Wettkampf Tätigkeitsfeld Handlungsfelder Aufgaben im langfristigen Leistungsaufbau. Rahmentrainingskonzeptionen. Individuelle Trainingskonzeptionen. Trainingsplanung, Organisation, Steuerung. Spezifische Kompetenzen, Fähigkeiten.

Teilkategorien (TK)	Schlüsselwörter
TK3 – Aufgaben	Entwicklung von Technik, Taktik, konditionelle und koordinativer Fähigkeiten. Analyse und Evaluation von Trainings- und Wettkampfleistungen. Regelwerk, Coaching, Pädagogisch- psychologische Betreuung, Karriereplanung, Sicherheit- alpine Gefahren.
TK4 – Kompetenzen	Handlungskompetenz Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz und Strategische Kompetenz. Personalführung und Betriebsorganisation, Konfliktmanagement.
TK5 – Ausbildung	Lizenzausbildung C-, B-, A-Berufsausbildung Studium Ausbildungsinhalte Sportpädagogik, Methodik und Didaktik von Training, Leistungsdiagnostik, Trainingsplanung und Trainingssteuerung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Trainings- und Wettkampflehre, Bewegungslehre, Sportpsychologie, Sportsoziologie, Sportbiologie, Sportmedizin, vereins- und verbandsbezogene Inhalte (z. B. Sportstrukturen, Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, Anti-Doping-Richtlinien). Ausbildungsabschluss, Prüfungen, Lizenzabschlüsse, Berufsbezeichnungen, Berufseinstieg, Zulassungsbedingungen.
TK6 – Anstellungsgrundlagen	Arbeitsverträge Anstellungsmöglichkeiten
TK7 – Fort- und Weiterbildung	Angebote EQR
TK8 – Arbeitsmaterialien	Skipräparation spezifische/s und sportartübergreifende/s Trainingsgeräte und -zubehör, Messtechnik zur Leistungskontrolle und Materialoptimierung, EDV, Unterlagen zur Trainingsplanung/Trainingsgestaltung/Trainingsdokumentation, Regelwerke, Fachliteratur, Umwelt und Sportstätten.

Tab. 24. DSV-Curriculum und zugeordnete Berufsbildkategorien
(eigene Darstellung)

Ausbildungskonzeption	Anzahl der curricularen Nennungen (Ausbildungsinhalte) bezogen auf die Berufsbild-Teilkategorien								
Curriculum DSV	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8	Summe
Grundlagen der Trainingslehre		1	5		1				7
Rahmentrainingsplan		3							3
Altersgerechtes Training im Skisport	1			1					2
Fördersysteme	2		2	1			1	3	9
Sportmedizin			4		8			1	13
Ernährung	1		3		2				6
Kinder- und Jugendförderung	3		2	2	1			1	9
Sportorganisationen	6	3	1		1	1	3	3	18
Trainer und Trainerpersönlichkeit	1	4	1	6	2			1	15
Umwelt - Schnee – und Lawinenkunde			5	2	4			4	15
Rechtsfragen im Skisport		1	2		2			1	6
Sportpsychologie	2	4	8	4	2				20
Anforderungsprofile im Skisport	2	1	3		3				9
Methodik- Didaktik / Organisation des Trainings		6	2	4				4	16
Coaching		1	2	2	1				6
Bewegungssehen- Analyse		3	2	2					7
Techniktraining und Technikanalyse			3	2	1				6
Leistungsfaktor Kraft	1	2	1		9				13
Leistungsfaktor Ausdauer	3	2	3	2	8				18
Leistungsfaktor Beweglichkeit				1	3				4
Leistungsfaktor Schnelligkeit		2		1	4				7
Skitechnik	2	12	8	1	7				30
Biomechanik		1	2		3				6
Reglement	1				1		1	1	4
Langfristiger Leistungsaufbau	3	2	2	1	3				11
Ergänzungstraining					1				1
Koordinationstraining					1				1
Trainingsplanung	1	1	1		1				4
Coaching		3							3
Materialkunde								2	2
Summe	29	52	62	32	69	1	5	21	271

Insgesamt waren 271 Ausbildungsinhalte des DSV-Curriculums dem Berufsbild „Trainer im Skisport“ zuzuordnen. In den Themenbereichen Techniktraining und Technikanalyse, Psychologie, Methodik- Didaktik, Trainings- und Bewegungslehre sowie Sportorganisation konnten mit insgesamt 139 Nennungen (51,3 %) die meisten Zuordnungen vorgenommen werden. Bezieht man die Auswertung auf einzelne Teilkategorien des Berufsbildes, so waren in TK 5 (Ausbildung) die meisten Nennungen (25,5 %) zu finden. Es folgten die Teilkategorien 3 (Aufgaben) und 2 (Tätigkeiten) mit 22,9 % bzw. 19,2 %. Beide Auswertungen zeigen, dass die spezifischen Inhalte der Trainerausbildung im DSV den im Berufsfeld „Trainer im Skisport“ beschriebenen Ausbildungs-, Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen zuzuordnen sind.

Auf Grundlage eines vom Bundesinstitut für Sportwissenschaft geförderten Forschungsprojektes, konnten Sygusch und Mitarbeiter nachweisen, dass die DSV-Lizenzausbildung in hohem Maße mit den DOSB-RRL im Einklang steht. Die folgenden Kapitel gehen auf die Einordnung der DSV-Ausbildungskonzeption in den Deutschen Qualifikationsrahmen ein, beschreiben die Niveaustufenzuordnung sowie die Kompetenzkategorien in Anspruch und Wirklichkeit.

5.5.2 Einordnung der DSV-Ausbildungsziele/ Kompetenzen in den DQR

Mit der Verabschiedung des Deutschen Qualifikationsrahmens 2011 wurde ein Instrument geschaffen, welches Berufs- und Studienabschlüsse (formale Qualifikationen) vergleichbar macht. Die EU-Mitgliedstaaten waren aufgefordert, ihre Qualifikationen in ein Verhältnis zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zu setzen. Der DQR berücksichtigt somit die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems und trägt zur Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen bei. Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen werden transparenter, die Durchlässigkeit wird unterstützt. Die Orientierung erfolgt nach Lernergebnissen und ist somit „*Outcome-Orientiert*“ (DQR, Expertengruppe, 2014). Die durch Gesetze und Verordnungen geregelten formalen Qualifikationen sind mit dem hohen Anspruch in das Vertrauen in die Feststellungsergebnisse sowie die Verfahrenstransparenz und Objektivität verbunden (DQR, 2014, 3). Bei nicht- formalen Qualifikationen verschiedener gesellschaftlicher Organisationen und Bildungswerken gibt es unterschiedliche Standards in Lern- und Prüfungsprozessen. Die in den DOSB-RRL festgeschriebenen Ausbildungen sind den nicht-formalen Bildungsabschlüssen zuzuordnen, zur Einordnung wurde eine Expertengruppe geschaffen die 2014 entsprechende Empfehlungen formuliert hat. Wissenschaftliche Expertisen wurden erstellt und beziehen sich auf das Berufsbild Trainer im Leistungssport. Eine Qualitative Inhaltsanalyse unter Einbeziehung von relevanten Ausbildungs- und Studienplänen, Curricula und Ausbildungskonzeptionen sowie weiteren relevanten Dokumenten wurden gesichtet und bewertet (Sygusch, R., Liebl, S. & Töpfer, C. (2013). Die Expertisen unterstützen das politische Bemühen um die Anerkennung des Trainerberufes und die Eröffnung von Bildungskarrieren im Sport. Der Deutsche Skiverband war Teil eines vom Bundesinstitut für

Sportwissenschaft geförderten Forschungsprojektes „*Qualifizierung im DOSB: Trainer/in Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit (QuaTro)*“. Untersucht wurden Ausbildungsdokumente der

C-, B-, A und sportartspezifischen Diplomtrainerausbildung des Verbandes sowie deren Kompetenzorientierung und Umsetzung in die Ausbildungspraxis. Vergleiche mit den DOSB- RRL wurden vorgenommen (Sygusch, R., Ptack, R., 2016).

„Zur Einordnung von Qualifikationen beschreibt der DQR vier Kompetenzkategorien (Wissen, Fertigkeiten, Sozialkompetenz und Selbstständigkeit) und gibt dafür jeweils acht Niveaustufen vor, auf denen die angestrebten Lernergebnisse der jeweiligen Qualifizierungen eingeordnet und vergleichbar gemacht werden sollen“ (Sygusch, Ptack, 2017). Nachfolgend wird dargestellt, in welchen Bereichen Passungen und Differenzen zwischen der DSV-Ausbildungskonzeption und den RRL bestehen und in welchen DQR-Kompetenzkategorien und- niveaustufen die Ziele der DSV-Ausbildungskonzeption eingeordnet werden konnten.

Tab. 25. *Kompetenzen im DQR (DQR,2014)*

Kompetenzen im DQR			
Personale Kompetenz		Fachkompetenz	
Sozialkompetenz	Selbstständigkeit	Wissen	Fertigkeiten
Team/ Führungsfähigkeit, Kommunikation	Eigenständigkeit, Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz	Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit
Methodenkompetenz als Querschnittskompetenz			

Durch die Nutzung des Kompetenzmodells ist eine Grundvoraussetzung für die Einordnung von DOSB Ausbildungsstufen und Zielen in den DQR gegeben

Tab. 26. *Niveaustufenzuordnung der Ziele des DSV in den DQR im Vergleich mit den RRL (Sygusch, Ptack, 2017).*

	Wissen		Fertigkeiten		Sozialkompetenz		Selbstständigkeit	
	RRL	DSV	RRL	DSV	RRL	DSV	RRL	DSV
Diplom	6,3	4,9	6,4	4,9	6,3	6,5	6,3	5,1
A- Lizenz	4,1	4,3	4,6	4,6	6,5	6,3	5,0	4,9
B-Lizenz	4,1	3,7	4,2	3,8	6,0	5,5	4,3	4,1
C-Lizenz	3,2	3,3	3,4	3,2	4,8	5,5	5,0	4,3

Die Zuordnung zeigt die entsprechenden Passungen und Differenzen. Im Bereich der C-Lizenz Ausbildung liegt die Bewertung im Wissen und in der Sozialkompetenz höher und in den Fertigkeiten und der Selbstständigkeit niedriger als in den RRL.

Die B-Lizenzausbildung weist auf durchgehend niedrigere DSV-Bewertungen gegenüber den RRL hin.

Im Bereich der A-Ausbildung wird das Wissen höher, Fertigkeiten gleich und Sozialkompetenz und Selbstständigkeit niedriger bewertet.

Die Untersuchung des Diplomtrainerstudiums bewertet die Sozialkompetenz höher und die Bereiche Wissen, Fertigkeiten und Selbstständigkeit niedriger als die der RRL.

5.5.3 Kompetenzkategorien- Anspruch und Wirklichkeit

Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass sowohl das Kompetenzmodell der RRL als auch das, des Deutschen Skiverbandes an den von ROTH in der Erziehungs- und Bildungswissenschaft beschriebenen Kompetenzbegriff anknüpft. Sie betonen, dass *„Die „Kompetenznähe“ von RRL und DQR umso bemerkenswerter ist, als die RRL in ihrer jetzigen Ausführung bereits zu Beginn der 2000er Jahre weiterentwickelt wurden, also nicht für den DQR gemacht wurden und damit gewissermaßen in „Vorleistung“ gegangen sind.“* (Sygusch und Liebl 2012, 13).

Der DQR nimmt eine Anpassung des EQR auf das deutsche Bildungssystem vor und setzt damit eine deutsche theoretische Diskussion in Gang. Eine Anpassung an vorherrschende Kompetenzmodelle in der deutschen Bildungslandschaft war zu erwarten. Somit wird in den RRL zwar ein praktikables aber durchaus kritisch zu beleuchtendes Modell genutzt. SYGUSCH, PTACK empfehlen in ihrer Expertise die Prüfung und Aktualisierung des Kompetenzbegriffes in den DOSB-RRL und Verbandskonzeptionen sowie die Anknüpfung an die empirische Bildungsforschung (Sygusch, R., Ptack, R., 2017).

In ihrer umfassenden Studie untersuchten sie die institutionelle Anspruchsebene der DSV Ausbildungskonzeption und das beschriebene Kompetenzverständnis. Nachfolgend wird auf die Untersuchungsergebnisse punktuell eingegangen.

Die Untersuchungsergebnisse gliedern sich in drei Teilbereiche:

A) Kompetenzverständnis

„Das Kompetenzverständnis entspricht dem der RRL“. Die Untersuchungsergebnisse belegen, dass der DSV-Ausbildungskonzeption mit den darin beschriebenen Curricula, eine kompetenzorientierte Formulierung zugrunde liegt. „Das Kompetenzverständnis der Ausbilder deckt sich an vielen Stellen mit dem der RRL“ (Sygusch, Ptack, 2017).

B) Ziele und Inhalte

In der DSV-Ausbildungskonzeption werden die meisten Ziele dem Bereich der Fachkompetenz, persönlichen Kompetenz sowie der Methoden- und Vermittlungskompetenz zugeordnet. *„Die genannten Kompetenzbereiche spiegeln ein umfangreiches Anforderungsprofil für einen Skitrainer wieder“. In Teilbereichen muss dieses Profil jedoch ergänzt werden. „Die DSV Ausbilder bestätigen eine weitgehende Umsetzung der formulierten Ziele“ (Sygusch, Ptack, 2017).*

C) Methodische Gestaltung

„Hinsichtlich der methodischen Gestaltung der Lehr- und Lernsituationen (LLS) sind die DSV Ausbildungskonzepte stark an den RRL orientiert“. Die DSV-Ausbilder verstehen sich als „Lernbegleiter“ und beschreiben eine gute Mischung aus Theorie und Praxisanteilen. Sie beurteilen sechs Merkmale kompetenzorientierter Lehr- und Lernsituationen als überaus wichtig, „kognitive Aktivierung, Offenheit, Reflexion, Strukturierung, Individualisierung, Lebensweltbezug“. Reserven bestehen bei der Reflexion verschiedener LLS (Sygusch, Ptack, 2017).

Die Auseinandersetzung mit dem EQR und DQR und den daraus folgenden Einordnungsbemühungen zeigt die aktuelle Problemlage und ist Ausgangspunkt weiterführender Überlegungen zu einer Neugestaltung der Ausbildung im DSV. Den Ergebnissen der Studien von Sygusch und Liebl folgend, sind die 8 Niveaustufen des DQR dargestellt und bisher darin eingeordnete Qualifikationen beschrieben.

Tab. 27. *Niveaustufenzuordnung im DQR*
(Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2017)

Niveaustufe	Qualifikation
1 Berufsvorbereitung	„Kompetenzen, die zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich benötigt werden. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung“.
2 Hauptschulabschluss Berufsfachschule	„Kompetenzen, die zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich benötigt werden. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung“.
3 Mittlerer Bildungsabschluss	„Kompetenzen, die zur selbstständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden“.
4 Allgemeine Hochschulreife Fachhochschulreife	„Kompetenzen, die zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden“.
5 Sonstige berufliche Fortbildungsqualifikationen BBIG/ HwO	„Kompetenzen, die zur selbstständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden“.
6 Bachelor Meister Fachwirt	„Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet“.
7 Master	„Kompetenzen, die zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet“.
8 Doktorat	„Kompetenzen, die zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet“.

Zur erfolgreichen Realisierung der Ausbildungsziele sind die Rahmenbedingungen ein entscheidender Faktor. Findet die Ausbildung in Skigebieten statt, stellt der Wechsel zwischen Theorie und Praxisanteilen oftmals ein Problem dar. In unterschiedlichen Skigebieten und Bundesstützpunkten muss für eine angenehme Lehr- und Lernatmosphäre gesorgt werden. Der Unterricht findet in Hotels oder Privatunterkünften statt. Großräumige Seminarräume stehen oftmals nicht zur Verfügung. Trotz dieser Einschränkungen muss das Augenmerk auf die Realisierung der nachfolgend beschriebenen Qualitätsmerkmale gerichtet sein.

6 Rahmenbedingungen

Im Deutschen Skiverband (DSV) besitzt die Ausbildung von Trainern höchste Priorität. Die DSV-Trainerschule verfolgt das Ziel, die Trainer im Skisport zu ermuntern, ihr Engagement für den Leistungssport zu entwickeln.

Das Ausbildungskonzept muss die Qualifizierung der Trainer für die Arbeit auf den verschiedenen Ebenen des langfristigen Leistungsaufbaus in den Mittelpunkt stellen. Es leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung der ehrenamtlich und hauptamtlich tätigen Trainer im Deutschen Skiverband, in seinen Landesskiverbänden und Vereinen.

Das Ausbildungsmanagement ist hauptamtlich, die Mitarbeiter arbeiten in der Geschäftsstelle des Verbandes. Der Steuerungs-, Regelungs- und Leitungsprozess erfolgt über die DSV-Organisation landesverbandsübergreifend und zentral. Ein externes und internes Qualitätsmanagementsystem evaluiert die Ausbildungsmaßnahmen. Die Ausbildung im DSV muss Prozesse beachten, die dazu geeignet sind, die Handlungskompetenz der Trainer zu fördern und weiterzuentwickeln. Ebenfalls müssen der Personalgewinnung/Personalsicherung und der optimalen Einsatzplanung ein hoher Stellenwert eingeräumt werden.

Damit das Trainerpersonal auf die sich stetig weiterentwickelnden Anforderungen im Skisport bei variierenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen angemessen vorbereitet wird und reagieren kann, liegt den Ausbildungsangeboten ein Lern- und Bildungsverständnis zugrunde, das die Entwicklung von Selbstlernfähigkeit, Selbstorganisation, Handlungs- und Sozialkompetenz des Einzelnen fördert. Zur Sicherung einer modernen und langfristig angelegten Ausbildung ist die DSV-Trainerschule mit einem hauptamtlichen Ausbilderstab unter Hinzuziehung von Honorarkräften aus den verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen ausgestattet. Um die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen, sind vordergründig folgende Punkte wichtig.

- Moderne räumliche und technische Ausstattung der Unterrichtsräume.
- Bundesländerübergreifende Organisationsstrukturen.
- Bundesländerübergreifender Aufbau und entsprechende Ablauforganisation.
- Gezielter Einsatz des Ausbilderpersonals in Anzahl und Qualifikation.
- Geordnete Informations- und Kommunikationsstrukturen.
- Turnusmäßige Anpassung der Ausbildungsinhalte.
- Einsatz geeigneter Ausbildungsmaterialien und moderner Medien.
- Optimale Standortwahl für die praktische Ausbildung und Prüfung (Skizentren).

Die Trainerausbildung ist integrierter Bestandteil der Leistungssportkonzeptionen des DSV. Eine Unterscheidung zwischen der Trainerausbildung im Breiten- (Skilehrkräfte) und Leistungssport wurde vorgenommen. Dies entspricht auch der in Tabelle 28 dargestellten internationalen Tendenz (Duffy et al., 2011).

Tab. 28. *Unterscheidungsmerkmale der Trainertätigkeit*
(Duffy et al., 2011).

Performance Oriented Athlets/Teams	Participation Oriented Sportspeople
Talents High Performance	Beginners Participation Oriented

Träger der Trainerausbildung im Leistungssport ist die DSV Leistungssport GmbH. Alle Ausbildungen werden unter dem Dach der DSV-Trainerschule durchgeführt. Zuständig für die Umsetzung der vielfältigen Aufgaben ist der Leiter der Trainerschule, er ist ebenfalls Vorsitzender des Planungsstabes. Der Planungsstab fungiert als Leitungs-, Beratungs- und Kontrollgremium für die Umsetzung der Qualitätsstandards in den verschiedenen Disziplinbereichen (Geschäftsführung Deutscher Skiverband, 2007, S. 41). Der Deutsche Skiverband bildet Trainer C-, B-, A-Leistungssport in den Profilen Ski Nordisch, Ski alpin, Freeski und Biathlon aus. Die Mitarbeiter der DSV Trainerschule tragen Verantwortung für die hochwertige sportartspezifische Ausbildung der Trainerstudenten an der Trainerakademie des DOSB in Köln.

Ein Blick auf die Entwicklung der Trainerausbildung, die Erfolgsbilanz des Verbandes, den Status Quo, die Qualifikation der Lehrkräfte und das Qualitätsmanagement soll der Darstellung ausgewählter Forschungsergebnisse vorangestellt werden. Die Zusammenhänge zwischen Trainerwesen, Leistungsanspruch und Vermarktung des Verbandes sollen in Bezug zueinander gesetzt, Abhängigkeiten deutlich werden. Zur nachfolgenden Entwicklung eines theoretischen Modells der beruflichen Trainerausbildung erscheinen auch diese Zusammenhänge als verbandsspezifisch wichtig.

6.1 *Entwicklung der Trainerausbildung im DSV*

In der Zeit vor 1993 wurden Trainer des Deutschen Skiverbandes (Westdeutschland) auf den Niveaustufen Trainer C und Trainer B in der Hoheit der Landesskiverbände aus- und fortgebildet. In Bayern erfolgte die Aus- und Fortbildung turnusmäßig im Abstand von zwei Jahren. In den anderen Landesskiverbänden wurden Lehrgänge eher punktuell und nach Bedarf angeboten. Dies führte dazu, dass mangels Teilnehmer oftmals und über mehrere Jahre hinweg keine Ausbildungen stattfanden. Auf der Niveaustufe Trainer A war der DSV für Aus- und Fortbildungen zuständig. Ein Curriculum war nicht entwickelt, die Ausbildung war wenig strukturiert, aufeinander aufbauende Lehr- und Lernunterlagen existierten nicht. Lehrgänge wurden auch auf DSV-Ebene bedarfsorientiert angeboten, Dozenten und Praxisausbilder wurden je nach Themenschwerpunkten verpflichtet und hatten oft keine weitere Verbindung zum Spitzenfachverband. Die Auswahl der Referenten erfolgte mehr oder weniger

zufällig. Im Bereich des Deutschen Skiläuferverbandes der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) war die Trainerausbildung im Leistungssport „Staatsauftrag“, eine akademische Trainerausbildung war existent und die gesellschaftliche Stellung und Position des Trainerberufes anerkannt. Die Trainerausbildung endete mit einem Studienabschluss als Diplomsportlehrer und erfolgte an der Deutschen Hochschule für Körperkultur in Leipzig (DHFK). Sie genoss national wie international eine hohe Akzeptanz und Anerkennung. Nach der Wiedervereinigung 1990 änderten sich die gesellschaftlichen Voraussetzungen für Wissenschaft und Bildung. Im vereinten Deutschland erklärten die Spitzenfachverbände sowie der Deutsche Sportbund die bereits 1974 gegründete Trainerakademie Köln zur nationalen Ausbildungsstätte für Trainer im Leistungssport.

Zur Absicherung der Erfolge für die Zeit nach 1993 mussten Maßnahmen eingeleitet werden, um zukünftige Schlüsselpositionen in den DSV-Teams mit hoch qualifizierten Trainern zu besetzen. Ausgewählten Trainern musste ein entsprechendes Angebot unterbreitet werden, um sie für den Trainerberuf zu begeistern und zu gewinnen. Möglichkeiten einer wissenschaftlich fundierten Trainerausbildung mit akademischem Bildungsabschluss wurden bereits in den Jahren 2002 bis 2008 geprüft. Der Trainerberuf sollte attraktiver und ein Berufsbild für Trainer entwickelt und geschärft werden. Die Olympiainalyse London 2012 des IAT Leipzig belegte, *„dass sich die Sportarten durch Erfolgsstabilität, Leistungskonstanz und Leistungszuwächse auszeichnen, deren Trainingsprozess durch qualifizierte und motivierte Trainer realisiert wird“* (Pfützner et al., 2012, S. 5).

Pfützner und Mitarbeiter kommen ebenfalls zu dem Schluss, *„dass Spitzenfachverbände, die aus internationalen und nationalen Analysen der vergangenen Olympiazyklen Schlussfolgerungen ziehen und umsetzen, erfolgreicher sind als andere“* (2012, S. 6). Diese Tatsache bezieht sich auch auf die Anstrengungen anderer Länder, bezogen auf die Qualifizierung ihres Trainerpersonals im Leistungssport. Der DSV hat frühzeitig (1993) erkannt, dass die Umsetzung einer zentralisierten Trainerausbildung eingeleitet werden muss. Zeitgleich mit der Gründung einer verbandseigenen DSV-Trainerschule übergaben die Landesskiverbände die Ausbildungs- und Lizenzhoheit an den Spitzenverband. Unterschiedliche Kooperationsvereinbarungen mit Behörden und anderen staatlichen und privaten Ausbildungsinstitutionen wurden in der Zeit zwischen 2002 und 2012 abgeschlossen. Nach den Olympischen Winterspielen 2014 in Sotschi wurde der bestehende Kooperationsvertrag zwischen der Universität Leipzig und dem DSV um die Kooperation mit der Trainerakademie Köln erweitert und in den Vertrag aufgenommen. Ziel aller Beteiligten war die Einführung eines Aufbaustudiums an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig.

Die Olympiainalyse des IAT bestätigt den Trend, *„dass führende Sportnationen die zentrale, professionelle Koordinierung des Spitzensports umsetzen“* (Pfützner et al., 2012, S. 6–7). Die Grenzen der Leistungsfähigkeit sind noch nicht erreicht. Der zielorientierte langfristige Leistungsaufbau muss über das Grundlagen-, Aufbau-, Leistungs- und Hochleistungstraining effektiv geplant und gesteuert werden. Die Welt-

spitze bestimmt Tempo und Maß der Leistungsentwicklung. Daher müssen sich Trainingskonzepte an der Weltspitze orientieren. Skisport ist materialabhängig, der Einsatz von Hochtechnologie ist in Training und Wettkampf zum internationalen Standard geworden.

Basis für die nationale Weiterentwicklung ist auch das trainingswissenschaftliche Verständnis der Trainer und das Wissen um entsprechende, auch sportpolitische Zusammenhänge. Wissenschaftliche Forschungsprojekte, die Weiterentwicklung von Sportgeräten und biomechanische, leistungsdiagnostische und trainingswissenschaftliche Untersuchungen sind aus dem modernen Leistungssport nicht mehr wegzudenken. Die nationale Vernetzung in wissenschaftlichen Verbundsystemen ist unabdingbar geworden (Pfützner et al., 2012, S. 14). Aus den genannten Erkenntnissen heraus begründet sich auch die wissenschaftlich-fundierte Trainerausbildung und der dringende Bedarf an weiteren abgestimmten, wirksamen, zukunftsgerichteten und vernetzten Studienangeboten für Trainer.

6.2 Erfolgsbilanz

Die Erfolgsbilanz eines Sportverbandes hängt erheblich vom Qualifizierungsstand seiner Trainer ab, der von der Qualität der Trainerausbildung maßgeblich beeinflusst wird. Ausgehend vom Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele weisen die führenden Wintersportnationen stabile Medaillenerfolge auf (Wolf, 2014). Die Alpenländer Österreich, Schweiz und Deutschland zählen sowohl im Langzeitvergleich ab 1924 als auch in der kurzfristigen Betrachtung der Jahre 2002 bis 2014 zu den erfolgreichsten Nationen und rangieren unter den besten sieben Ländern der Welt. Besonderheiten, wie der gesellschaftliche Wandel in der ehemaligen Sowjetunion sowie die Aufnahme der neu gegründeten osteuropäischen Staaten in das Internationale Olympische Komitee, sind bei der Medaillenanalyse ebenso zu beachten, wie die steigende Medaillenanzahl von Nationen, die Ausrichter Olympischer Winterspiele waren. Zu nennen sind hier die aktuellen Ergebnisse von Vancouver (Kanada) 2010 und Sotschi (Russland) 2014. Deutschland rangiert im Langzeitvergleich von 1924 bis 2014 auf Rang drei.

Tab. 29. *Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele 1924–2014*
(Wolf, 2014)

Medaillenspiegel Olympische Winterspiele 1924 bis 2014					
Nr.	Nation	Gold	Silber	Bronze	Gesamt
1	Norwegen	85	76	66	227
3	Deutschland	49	54	38	141
4	Österreich	43	53	61	157
7	Schweiz	28	22	25	75

Im Vergleich der Olympischen Winterspiele von 2002 bis 2014 belegt Deutschland sogar Platz eins. Unter Beachtung des stetig steigenden Leistungsniveaus ist eine weitere Präzisierung der Trainerausbildung notwendig, um der Leistungsentwicklung der Athleten gerecht werden zu können bzw. diese zu bestimmen. Geschieht dies nicht, ist ein Stillstand vorprogrammiert.

Tab. 30. *Medaillenspiegel der Olympischen Winterspiele 2002–2014*
(Wolf, 2014)

Medaillenspiegel Olympische Winterspiele 2002 –2014					
Nr.	Nation	Gold	Silber	Bronze	Gesamt
1	Deutschland	41	47	26	114
4	Norwegen	37	26	34	97
6	Österreich	21	24	28	73
7	Schweiz	20	9	16	45

Bezogen auf die Gesamtbilanz der deutschen Olympiamannschaften (2002 bis 2014) konnte der Deutsche Skiverband 63 Medaillen erringen. Dies entspricht einer Erfolgsquote von 55 %. Somit trugen Athleten und Trainer zum Gesamterfolg der Deutschen Olympiamannschaften erheblich bei.





			
19 Medaillen	18 Medaillen	15 Medaillen	11 Medaillen

Abb. 9. *Medaillenbilanz des DSV bei den Olympischen Winterspielen von 2002 bis 2014*
(Deutscher Skiverband, 2014, S. 49)

Im Zyklus von 1994 bis 2015 gewannen DSV-Athleten 89 olympische und 188 Weltmeisterschaftsmedaillen. Bezieht man in diese Statistik den Nachwuchsleistungssport ein, so kommt man zu dem Ergebnis, dass auch hier DSV-Athleten sehr erfolgreich waren: Bei Juniorenweltmeisterschaften in den Jahren 1994 bis 2015 konnte der DSV 239 Medaillen für sich verbuchen. Seit Bestehen der Trainerakademie haben insgesamt 115 Trainer des DSV ihr Studium an der TA erfolgreich beendet. Bei den Olympischen Winterspielen in Sotschi waren aktuell 64 Trainer der beteiligten

Wintersportfachverbände im Einsatz; 27 davon waren Diplomtrainer, was einem Anteil von 42 % entspricht. Mit der Umsetzung der DSV-Ausbildungskonzeption und der darin beschriebenen Kooperation mit der TA Köln, wurde seit Gründung der DSV-Trainerschule im Jahre 1993 der Grundstein für die über Jahrzehnte bewährte und qualitativ hochwertige Trainerqualifizierung gelegt. 45 % der in den vergangenen Jahren ausgebildeten DSV-Diplomtrainer waren in leitenden Funktionen als Bundestrainer oder Disziplintrainer an den olympischen Erfolgen und WM-Erfolgen von DSV-Athleten beteiligt. Rechnet man die Erfolge bei Junioren-Weltmeisterschaften ein, so steigert sich die Anzahl der beteiligten diplomierten DSV-Trainer auf über 50 %. Auffällig ist, dass bei den letzten beiden Wettkampfhöhepunkten (Olympische Winterspiele 2010 und 2014) jeweils die Ausrichterländer die Nationenwertung gewonnen haben und erhebliche Finanzmittel in die Vorbereitung ihrer Nationalteams investierten. Gleichzeitig wurden die Investitionen für die Optimierung der Trainerausbildung erhöht. Auf der Agenda des russischen Sportministeriums stand das Thema Traineraus- und -weiterbildung weit oben. An der russischen Staatlichen Universität für Körperkultur und Sport in Moskau studieren zahlreiche Weltklasseathleten. Ziel ist die Erhöhung der Anzahl qualifizierter Trainer. In allen Regionen des Landes gibt es Fach- und Hochschulen für Trainer und deren Aus- und Weiterbildung, die vor allem auf die Entwicklung der olympischen Sportarten zielen (Franz, B. et al., 2014, S. 60).

6.3 *Status Quo*

Diegel und Thiel untersuchten in einem Forschungsprojekt in den Jahren 2006 bis 2008 zentrale Fragestellungen zum Trainerberuf im olympischen Spitzensport. Der Deutsche Skiverband nahm an diesem Forschungsprojekt teil und lieferte entsprechende Untersuchungsdaten. In der Fragebogenerhebung von Diegel/Thiel wurden insgesamt 1.812 Trainer und 616 Funktionsträger verschiedener Spitzenfachverbände befragt. Es folgten Interviews mit 6 Bundestrainern und 36 Funktionsträgern und eine Analyse von Strukturplänen und Qualifizierungsunterlagen der Verbände. Die Curricula der DSV-Trainerschule sowie die gesamte Ausbildungskonzeption Leistungssport wurden für die Untersuchung bereitgestellt. Die Autoren kommen sportart- und verbandsübergreifend zu folgenden Ergebnissen:

25 % der untersuchten deutschen Trainer arbeiten auf Honorarbasis mit befristeten Arbeitsverträgen. Stellenbeschreibungen, Zielvereinbarungen und Qualitätskontrollen fehlen. Das Durchschnittsalter der untersuchten Trainer liegt bei über 45 Jahren. 72 % der untersuchten Trainer haben Abitur. In der Trainerausbildung existiert kein Qualitätssicherungssystem (Diegel und Thiel, 2008). Die von Diegel und Thiel veröffentlichten Befunde zur Situation des Trainerberufs im olympischen Spitzensport in Deutschland gelten für die Arbeit im Deutschen Skiverband nur bedingt.

Zur Förderung des Leistungs- und Nachwuchssport und der Talentsuche und Talentförderung im DSV wurde bereits 1993 die zentralisierte Trainerausbildung

eingeführt. Ziel war damals, die Mitarbeiter zu motivieren, sich für die Förderung von Kindern- und Jugendlichen in den Skivereinen einzusetzen und ihr Engagement für die Vereinsarbeit zu wecken. Der DSV erkannte bereits Anfang der Neunzigerjahre die Wichtigkeit einer gezielten Basisarbeit. Aktuell weist der dritte Deutsche Kinder- und Jugendsportbericht „Kinder und Jugendsport im Umbruch“ (vgl. Güllich, Richartz, 2015), darauf hin, dass 80 % der Angebote im Nachwuchsbereich wettkampfbezogen sind. Trainer prägen somit den Erstkontakt zwischen Verein und Sportler. Trainer im Leistungssport sind aber auch vom sportlichen Erfolg abhängig, sie müssen auf der Höhe der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und sportpraktischen Erfahrungen sein (vgl. Pfaff, 2015). Die pädagogischen Herausforderungen nehmen zu, *„Erwartungen der Eltern zur Entwicklung von Sportlerpersönlichkeiten steigen“* (vgl. Sygusch, 2005).

Das Trainerwesen im Leistungssport ist männlich geprägt; mit zunehmendem Leistungsniveau sinkt der Anteil der Frauen (Dreßler, Zipprich, 1998). Untersuchungen im vorliegenden Forschungsprojekt bestätigen diesen Trend auch innerhalb des DSV. Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung wird nach Weigelt-Schlesinger stereotyp eher Männern zugeordnet. Die Rekrutierung von Trainern innerhalb der Verbände nimmt Einfluss auf den Frauenanteil. Studien belegen, dass Frauen oftmals der Zugang zu entsprechenden Netzwerken fehlt (vgl. Weigelt-Schlesinger, 2007). „Ohne Trainer keine Medaillen“ – dieser Formulierung kann aus Sicht des Verfassers der Zusatz folgen: „Ohne gut ausgebildete Trainer“ keine Medaillen. Somit kann Trainern in dem oben genannten Kontext international wie national ein hoher Stellenwert bescheinigt werden. Die Professionalisierung des Trainingsbetriebes im Skisport nimmt mit steigenden Wettkampfanforderungen und internationalen Bewerben wie Olympische Spiele, Weltmeisterschaften, Weltcups, Continentalcups und Nationencups weiter zu. In den verschiedenen Skidisziplinen finden von November bis März bis zu 35 Weltcupbewerbe pro Disziplin statt. Die Anzahl der Nachwuchswettkämpfe liegt auf internationaler Ebene bei bis zu 30 Veranstaltungen. Während dem Sport eine hohe wirtschaftliche und soziale Bedeutung zugesprochen wird, stellt sich die soziale Position und Absicherung der Trainer in den Sportnationen unterschiedlich dar. In Italien besitzen die Trainer überwiegend befristete Arbeitsverträge. Kanada hat einen Engpass an Trainern analysiert; 45 % der Trainer im kanadischen Leistungssport sind hauptamtlich tätig, allerdings haben 40 % dieser Trainer nur einen Einjahres-, und 37 % keinen schriftlichen Arbeitsvertrag (Digel, H., Barra, M., 2004). In Frankreich können Trainer, deren Anstellung nach einem Zweijahresvertrag nicht verlängert wird, unter besonderen Voraussetzungen in den Schuldienst wechseln. Hier werden Trainer grundsätzlich nicht nach den Erfolgen der Athleten belohnt, sondern es greifen verbandsinterne Regelungen (Digel, H., Fahrner, M., 2003). Die Trainer-situation in der Skination Schweiz ist dadurch gekennzeichnet, dass 31 % der Trainer keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben. Die Anzahl der dort hauptamtlich tätigen Trainer liegt bei 31 % (DOSB Leistungssport, 2012, S. 6, 42).

Bezogen auf Trainergehälter ergab sich 2010 folgendes Bild. Während in Deutschland das Durchschnittseinkommen von bundesfinanzierten Trainern zwischen 23.000 Euro und 48.000 Euro im Jahr liegt und angestellte Trainerinnen monatlich ca. 1.000 Euro weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, ist die Bezahlung von Trainern in Sportarten mit einem hohen Medieninteresse um ein Vielfaches höher. Das Durchschnittseinkommen von Trainern in der Schweiz liegt zwischen 50.000 Euro und 75.000 Euro, in Kanada verdienen 30 % der Trainer im Leistungssport 60.000 US-Dollar und mehr, wobei 53 % weniger als 20.000 US-Dollar jährlich verdienen (Digel, H. et al., 2010). Prämienzahlungen für Trainer sind in Deutschland durch den DOSB und das Bundesministerium des Innern (BMI) geregelt und greifen bei Olympischen Spielen. Die Spitzenverbände haben darüber hinaus die Möglichkeit, aus zurückgestellten bzw. aus Eigenmitteln an ihre Trainer Prämien auszuzahlen. Seit Vancouver 2010 werden Prämien auch an Servicekräfte und Heimtrainer erfolgreicher Athleten ausgeschüttet. Nach einer 2017 durchgeführten wissenschaftlichen Studie sind die derzeitigen Arbeitsbedingungen und das Entlohnungssystem für Trainer in vielen Spitzenfachverbänden jedoch nicht mit denen des deutschen Arbeitsmarktes vergleichbar. Bezogen auf das europäische Ausland ergibt sich ein ähnliches Bild. *„Der Anteil an Trainern mit einem Jahresbruttoeinkommen über € 50.000,– war in anderen europäischen Ländern bereits vor Jahren deutlich höher als in Deutschland“* (Breuer, C., Wicker, P., Orlowski, M., 2017). Trainertätigkeiten sind durch hohe Wochenarbeitszeiten, viele Wochenendeinsätze und eine vergleichsweise geringeres Einkommen als im Bundesdurchschnitt vergleichbarer Berufstätigkeiten gekennzeichnet. (Digel, Burk & Fahrner, 2006; Digel, Thiel, Schreiner & Waigel, 2010). Diese Tatsache belegen auch Studien von De Bosscher, Bingham, Shibli, van Bottenburg & De Knop aus dem Jahre 2008. Die jährliche Bruttogesamtvergütung der in Vollzeit angestellten Trainer mit mindestens 35 Stunden Wochenarbeitszeit liegt über alle Trainerfunktionen hinweg im Durchschnitt bei 32.154 Euro (Arbeitgeber-Brutto). Die Auswertung fundiert auf der vom Bundesverwaltungsamt zur Verfügung gestellten Aufstellung aller bundes- und mischfinanzierten Trainer aus dem Jahr 2014. Das monatliche Nettoeinkommen eines Absolventen der Trainerakademie Köln lag pro Vollzeit-Trainerposten in den Jahren zwischen 2000 und 2016 bei ca. 2.300 Euro (Breuer, C., Wicker, P., Orlowski, J., S. 1–3, 2017). Nach Breuer lässt sich *„keine systematische Unterbezahlung bundes- oder mischfinanzierter Spitzensporttrainer in Deutschland finden“*. Die enorm hohe Wochenendarbeitszeit sowie die schon mehrfach beschriebenen langen Abwesenheitszeiten vom Wohnort und von der Familie blieben in der Studie weitgehend unberücksichtigt, sodass sich vorgenannte Einschätzung relativiert. Aus den Befunden der Projektstudie lassen sich mehrere Handlungsempfehlungen ableiten, die zu einer Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Spitzensportsystems beitragen dürften. Unter anderem wird darauf verwiesen, dass auch im Rahmen der 2005 eingeleiteten Traineroffensive des DOSB Handlungsbedarf besteht und insbesondere die Anerkennung des Trainerberufs in der Gesellschaft gestärkt werden muss.

Derzeit gibt es keinen formal anerkannten Ausbildungsberuf für Trainer (Digel, Thiel, Schreiner, Weigel, 2010). Diese Tatsache kann als Grund für die mangelnde Anerkennung der Trainertätigkeit außerhalb des Sports gelten. Der Leistungssport in Deutschland steht in der Trainerrekrutierung vor großen Herausforderungen. Eine Auswertung der Landessportbünde (LSB) hat ergeben, dass ein Teil des Trainerpersonals in den LSB noch 10 bis 15 Jahre tätig sein wird (vgl. Protokoll, LSB, 2011). Eine im Rahmen der Forschungsarbeit durchgeführte differenzierte Analyse der Trainersituation im DSV und seinen Landesskiverbänden bestätigt den ausgewiesenen Trend. Die DOSB-Lizenzausbildung ist im Vergleich der Spitzensportverbände und in Bezug auf die sportartspezifische Ausbildung sehr heterogen aufgestellt, was die Außendarstellung in Politik und Gesellschaft erschwert (vgl. Sygusch, Ptack, 2016). Inhaltlich wird die Entwicklung von Sozialkompetenzen sowie Methoden- und Vermittlungskompetenz als ein wichtiger Teil der zukünftigen Trainerausbildung angesehen (vgl. Sygusch, Liebl, Töpfer, 2014). Gleichzeitig wurde vor Jahren in Untersuchungen nachgewiesen, dass die Vermittlung von Sozialkompetenzen gegenüber medizinischen oder trainingswissenschaftlichen Inhalten in einigen Verbänden unterrepräsentiert ist (vgl. Borggrefe, Thiel, Cachay, 2006). Der DSV hat in der Überarbeitung seiner Ausbildungskonzeption auf diese Sachlage reagiert und der Kompetenzentwicklung einen hohen Stellenwert eingeräumt (vgl. Wolf, 2008). Auch in diesem Zusammenhang scheint eine Ausweitung der akademischen Trainerausbildung an Hochschulen sinnvoll und wichtig, die Vertiefung der sportfachlichen Expertise und die Erweiterung persönlicher Kompetenzen erwecken den Eindruck, unerlässlich zu sein (vgl. Sygusch, Liebl, Töpfer, 2014).

Untersuchungen zeigen, dass die Chancen für sportliche Erfolge steigen, wenn die Sportart in der jeweiligen Nation einen hohen Stellenwert genießt. Wettkämpfe auf nationaler und internationaler Ebene tragen nach wie vor zur sportlichen Entwicklung von Talenten bei (Crespo, Miley & Couraud, 2001; Green & Houlihan, 2005; Oakley & Green, 2001b). Auf die Wichtigkeit der positiven Einflussgrößen dieser Wettkampfhöhepunkte wird auch bei Bernhard und Busse, Clark, Johnson, Ali, Kuper und Sterken explizit hingewiesen (Bernard & Busse, 2000; Clarke, 2002; Johnson & Ali, 2002; Kuper & Sterken, 2001).

Der Deutsche Skiverband trägt durch ein gezieltes Veranstaltungsmanagement internationaler Skiwettkämpfe in Deutschland zur Förderung des Skisports erheblich bei. Um Sportler optimal auf diese Wettkämpfe vorzubereiten, bedarf es einer gezielten und auf die jeweiligen Anforderungen der Sportart ausgerichteten Ausbildung des Trainerpersonals.

Die Anzahl der Trainer in Deutschland steigt jährlich (Sygusch, R. et al., 2014, S. 4). In der bildungspolitischen Debatte um den Trainerberuf und dessen gesellschaftliche Anerkennung konnte bisher kein Durchbruch erzielt werden. Eine Aussage der ehemaligen Vizepräsidentin Leistungssport im DOSB, C. Thiel, zum Berufsbild Trainer (Artikel der Zeitschrift „Olympisches Feuer“) verdeutlicht dies (Müller, A., 2013, S. 27).

Zur Weiterentwicklung des Berufs Trainer im Skisport erscheint es erforderlich, genauere Angaben zum Qualifizierungssystem und dem Qualifizierungsstand der ausgebildeten Trainer zu erhalten. Trainer in den Landesskiverbänden (LSV) des DSV arbeiten vorwiegend ehrenamtlich. Sie besitzen keine Trainerlizenz oder sind in den Disziplinbereichen auf den Lizenzstufen C, B, A ausgebildet. Einige LSV unternehmen hohe Anstrengungen, um ihren Personalstamm zukunftsorientiert zu entwickeln, und bieten jungen Trainern hauptamtliche Trainerstellen an. Andere arbeiten vorwiegend mit ehrenamtlichem Trainerpersonal bei reduzierten finanziellen Möglichkeiten. Die Anzahl der tätigen Vereinstrainer sowie deren Altersstruktur und Disziplinzugehörigkeit wurden bisher nur punktuell erfasst. Aufgrund des demografischen Wandels ist davon auszugehen, dass im Deutschen Skiverband der Bedarf an jungen, hauptamtlich tätigen Trainern steigen wird, da der Trainerberuf aufgrund der gesellschaftlichen und familiären Rahmenbedingungen wenig lukrativ erscheint. Das fehlende Berufsbild, die langen Abwesenheitszeiten von Familie und sozialem Umfeld, die Kurzfristigkeit der Arbeitsverträge oder enorme Erfolgsabhängigkeit seien hierfür beispielhaft angeführt. Die Untersuchung und Darstellung der Altersstruktur der Trainer in den einzelnen Skidisziplinen soll über die derzeitige Situation im DSV Aufschluss geben. Die Verteilung der Trainer auf die verschiedenen Skisportregionen Deutschlands ist von besonderer Bedeutung, da Landesskiverbände über einen Trainermangel und über eine zunehmend älter werdende Trainerschaft berichten. Hauptamtliche Trainer betreuen A-, B-, C-Kaderathleten auf Bundesebene oder sie sind in Landesskiverbänden angestellt und arbeiten mit D/C- oder D-Kadern. In Olympiastützpunkten sind Trainer häufig auch als Diagnose-, Konditions- oder Athletiktrainer hauptamtlich tätig. Neben der Festschreibung gemeinsamer Leitlinien für die Ausbildung legt der DSV großen Wert auf die Gewinnung, Ausbildung und Bindung von Trainern. Zur Zielerreichung ist eine längerfristig angelegte Personalkonzeption Voraussetzung. Personalentwicklung und Personaleinsatzplanung wurden im DSV bisher eher isoliert betrachtet. Eine enge Verzahnung war nicht gegeben.

Neue Erkenntnisse und Entwicklungen sollen dazu beitragen, die Ausbildung und den Berufsabschluss von Trainern im Skisport zu sichern. Internationale Tendenzen hinsichtlich der Einordnung von Berufsabschlüssen müssen hierbei Beachtung finden. Turnusmäßige Analysen sind erforderlich, um entsprechende Korrekturmaßnahmen vornehmen zu können. Die zentrale Trainerausbildung innerhalb der DSV Leistungssport GmbH soll dazu beitragen, die unten aufgeführten erkennbar hohen

Zielstellungen des Verbandes im internationalen Vergleich zu erreichen und zu sichern; diese sind:

- Medaillengewinne und Finalplatzierungen bei Olympischen Winterspielen, Weltmeisterschaften und Europameisterschaften.
- Medaillengewinne im Nachwuchsbereich bei Junioren-Weltmeisterschaften (JWM), bei den Youths Olympic Games oder dem European Youth Olympic Festival.

Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es einer optimalen Gestaltung des Trainings- und Wettkampfprozesses im Hochleistungsbereich bzw. im Nachwuchsleistungssport sowie einer gezielten Talentsuche, Talentauswahl und Talentförderung unter Beachtung schulischer, beruflicher, sozialer und pädagogischer Aspekte. Als eine weitere Zielstellung mit hoher Priorität wird die zentrale Führung des Trainerpersonals durch die Verantwortlichen der DSV Leistungssport GmbH genannt. Es kann von einem engen Sachzusammenhang zwischen Ausbildung und Personalentwicklung (PE) ausgegangen werden. Ab 2014 begann die detaillierte Planung für die Erarbeitung, Umsetzung und Evaluierung der DSV-Ausbildungskonzeption (Trainer im Skisport) mit dem Ziel, ein geschlossenes Ausbildungssystem vom Trainer C bis zum akademischen Berufsabschluss zu entwickeln. In diesem Sachzusammenhang wird auch auf die ökonomische Rolle des Leistungssports und den Prozessverlauf von 1990 bis 2016 auszugsweise verwiesen.

6.4 Qualifikation der Lehrkräfte

Die individuelle, fachliche Qualifikation und die pädagogische, soziale und methodische Kompetenz jeder Lehrkraft sind für die Qualität der Bildungsarbeit von übergeordneter Bedeutung. In Tabelle 31 wird die Qualifikation der Lehrkräfte anhand ihrer Bildungsabschlüsse den jeweiligen Ausbildungsstufen zugeordnet.

Tab. 31. *Qualifikation der Lehrkräfte*
(eigene Darstellung)

Ausbildungsstufe	Berufsbezeichnung	Qualifikation
Sportartspezifische Diplomtrainer-Ausbildung	Professoren Ärzte, Leistungsdiagnostiker Sportwissenschaftler Bundestrainer Psychologen, Pädagogen Mitarbeiter IAT, FES	Universitätsstudium Diplomtrainer-Studium Fachhochschulstudium
A-Trainer/-in	Professoren Ärzte, Leistungsdiagnostiker Sportwissenschaftler Bundestrainer, Landestrainer Psychologen, Pädagogen Mitarbeiter IAT, FES	Universitätsstudium Diplomtrainerstudium Fachhochschulstudium
B-Trainer/-in	Professoren Ärzte, Leistungsdiagnostiker Sportwissenschaftler Bundestrainer, Landestrainer Psychologen, Pädagogen Mitarbeiter IAT, FES A-Trainer/in	Universitätsstudium Diplomtrainer-Studium Fachhochschulstudium A-Lizenz

Ausbildungsstufe	Berufsbezeichnung	Qualifikation
C-Trainer/-in	Professoren Ärzte, Leistungsdiagnostiker Sportwissenschaftler Bundestrainer, Landestrainer Psychologen, Pädagogen Mitarbeiter IAT, FES A-Trainer/in	Universitätsstudium Diplomtrainer-Studium Fachhochschulstudium A-Lizenz

6.5 Qualitätsmanagement (QM)

Die Darstellung und Auseinandersetzung mit der Thematik Qualitätsmanagement bildet einen weiteren Teil des Forschungsprojektes. Qualitätsmanagement kann grundsätzlich als „*übergeordnete Querschnittsaufgabe*“ in Organisationen oder Verbänden angesehen werden (Geiger, W., Kotte, W., 2008; S. 17, 23). Leitungs- und Lenkungsaktivitäten innerhalb der Organisation werden aufeinander abgestimmt, benötigte Hilfsmittel werden zugeordnet. Durch ein installiertes Qualitätsmanagement sollen die Zielstellungen eines Verbandes oder seiner Teilorganisation erfolgreich umgesetzt werden. Die wichtigsten Bausteine des QM sind die „*Qualitätsplanung, Qualitätslenkung, Qualitätssicherung, Qualitätsprüfung, Qualitätsüberwachung, Qualitätsverbesserung und das Qualitätsaudit*“ (Geiger, W., Kotte, W., 2008, S. 4, 11, 57, 106 ff., 149 ff., ISO 9000, 2005; S. 18 ff.). Während im Bereich der Qualitätsplanung die Ziele und Durchführungsprozesse sowie die benötigten Ressourcen zum Erreichen derselben festgelegt werden, steht bei der Qualitätslenkung der Realisierungsvorgang im Vordergrund. Durch die Einführung des Qualitätsmanagementsystems wird unter Beweis gestellt, dass die vorgenannten Maßnahmen und Prozesse durchgeführt und überwacht werden. Die Beachtung international geltender Normen und Grundlagen nach ISO 9000 hilft den Unternehmen bei der Umsetzung und damit der Steigerung der Kundenzufriedenheit (ISO 9000, 2005, S. 4, Masing, W.; Pfeifer, T.; Schmitt, R., 2007, S. 175). Qualitätssicherung besitzt bei allen Beteiligten innerhalb des DSV einen hohen Stellenwert. Sie wird als Aufgabe mit sowohl inhaltlichen, personellen als auch strukturellen Anforderungen verstanden. Die DSV-Trainerschule wurde 2010 erstmalig nach TÜV ISO 9001:2008 zertifiziert. Diese Maßnahme trägt zur Analyse von Anforderungen der Lehrgangsteilnehmer, zur Definition und Steuerung von Entwicklungsprozessen sowie zur ständigen Weiterentwicklung der Lehr- und Lernvorgänge bei. Der Aus-, Fort- und Weiterbildungsprozess in der DSV-Trainerschule soll kontinuierlich, systematisch, fortlaufend und mit einem hohen Qualitätsanspruch umgesetzt werden und somit das Vertrauen der Lehrgangsteilnehmer in eine hochwertige Trainerbildung stärken.

6.5.1 Qualitätsmanagementsystem in der DSV-Trainerschule

Die Leitung einer Einrichtung hat dafür zu sorgen, dass eine Qualitätspolitik formuliert und umgesetzt wird. Der Planungsstab der DSV-Trainerschule übernimmt diese Funktion. Alle ständig wiederkehrenden Arbeitsabläufe, die einen hohen Einfluss auf die Qualität der Arbeit haben, sind in ihrem Ablauf und ihrer Qualität schriftlich zu fixieren. Die Zuständigkeiten in der Einrichtung sind klar zu regeln und schriftlich festzuhalten. Die Zertifizierungsstelle der TÜV SÜD Management Service GmbH zertifizierte die DSV-Trainerschule nach den Bestimmungen eines Qualitätsmanagementsystems. Entsprechend deren Anforderungen wurde vom DSV ein System entwickelt, welches sich aus folgenden drei Einheiten zusammensetzt:

1. Im QM-Handbuch wird das QM-System der DSV-Trainerschule beschrieben. Die Ausbildungskonzeptionen sind integriert.
2. In den Verfahrensanweisungen werden sowohl die einzelnen Verfahren beschrieben (Leistungsbeschreibungen) als auch Aufgaben strukturiert und Kompetenzen geregelt.
3. Die Arbeitsanweisungen beschreiben die Aufgaben.

Mit der Einführung eines QM-Systems wurde die Qualitätspolitik der DSV-Trainerschule festgeschrieben. Zur Sicherung der Struktur- und Prozessqualität gehören:

- Eine verbindlich formulierte Ausbildungskonzeption für Trainer im Skisport
- Qualitätszirkel und regelmäßige interne Prüfungen und Selbstreflexionen
- Externe Prüfungen durch die Zertifizierungsstelle
- Dokumentation von Abläufen und Ergebnissen
- Fortbildung, Supervision der Ausbilder
- Evaluation
- Bewertung der Evaluationsergebnisse
- Ggf. Einleitung von Veränderungsprozessen

Turnusmäßige Audits nach abgestimmten internen und externen Kriterien werden durchgeführt und sichern den Qualitätsstandard. Ein Qualitätsmanagement-Handbuch beschreibt die Qualitätspolitik. Alle für die Zertifizierung erforderlichen Vorgaben sind im Qualitätsmanagement-Handbuch übergreifend beschrieben, die detaillierten Unterlagen sind auf dem DSV-Server der DSV-Trainerschule digital hinterlegt und können jederzeit vom externen Auditor des TÜV Süd eingesehen werden.

Im Folgenden werden die verschiedenen Qualitätskategorien beschrieben und auf den Spitzenverband sowie die DSV-Trainerschule übertragen.

6.5.1.1 *Einrichtungsqualität*

Die Einrichtungsqualität beschreibt u. a. den Träger der Einrichtung, die Rechtsform, das Personal, die Ausstattung der Räumlichkeiten und die Angebotspalette. Entsprechende Hinweise beinhaltet nachfolgende Tabelle 32.

Tab. 32. *Darstellung der Einrichtungsqualität DSV-Trainerschule*
(Wolf, 2008, S. 173)

Betriebs- und Organisationsstrukturen sowie Ausbildungsangebote	Die DSV-Trainerschule hat eine dokumentierte einsehbare Organisationsstruktur. Organigramme, Aufgabenverteilungsplan, Stellenbeschreibungen liegen vor. Die Ausbildung umfasst die DOSB-Lizenzstufen 1–4 für Trainer im Leistungssport sowie Berufs- und Studienabschlüsse.
Rechtsstatus	Die DSV-Trainerschule ist Teil der Leistungssport Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH).
Kommunikation und Kooperation	Zur Optimierung der Bildungsplanung werden Zielvereinbarungen getroffen und dokumentiert, es findet eine enge Kommunikation und Kooperation mit den Landesskiverbänden, Olympiastützpunkten, Bundesstützpunkten, DOSB, Bundesinstituten (IAT, FES, BISP), Universitäten, Industrie- und Handelskammer (IHK) statt.
Aufgabengerechte Verwaltungsräume	Die hauptamtlichen Mitarbeiter sind in der GmbH angestellt, die Geschäftsstelle befindet sich in 82152 Planegg.
Räumlichkeiten/Materialien/Medien	Unterrichts- und Seminarmedien stehen ausreichend zur Verfügung, die Raumgröße entspricht den Anforderungen des Seminarbetriebes in den DSV-Bundesstützpunkten und DSV-Ausbildungszentren.
Personal/Personalausstattung	Die DSV-Trainerschule greift auf einen Pool von hauptamtlich und auf Honorarbasis arbeitenden Referenten und Lehrgangsleiter zurück. Dozenten sind Hochschullehrer, Diplom-Sportwissenschaftler, Teamärzte, Diplom-Trainer, Diplom-Betriebswirte, Anwälte, staatlich anerkannte Skilehrer, Wissenschaftler in angrenzenden Wissenschaftsdisziplinen, wie z. B. Psychologen, Pädagogen.
Finanzierung	Die Finanzierungs- und Kostenstrukturen werden transparent gehandhabt und kontrollierbar gehalten, die jährliche Offenlegung der Haushalte und der Mittelverwendung erfolgt in der DSV Leistungssport GmbH.
Allgemeine Geschäftsbedingungen	Die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) entsprechen den Anforderungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) und sind in Richtlinien und Ausschreibungen veröffentlicht.
Mitwirkungsgremien	Die Einbindung der Landesskiverbände ist in Mitwirkungsgremien (Planungsstabsitzungen, Ausschusssitzungen, Tagungen und Seminaren) sichergestellt.
Marketingkonzept	Die Erstellung und Fortschreibung eines Marketingkonzeptes wird durch die DSV Marketing GmbH durchgeführt.

6.5.1.2 Programmqualität

Bildungspolitische, fachliche und pädagogische Zielstellungen sind in Ausbildungskonzeptionen zu beschreiben, verbindliche Curricula sind zu erstellen und umfassende Ausbildungsangebote zu formulieren. Durch die Programmqualität wird u. a. die Wertigkeit absolvierter Prüfungsleistungen eingeordnet und die damit verbundene Lizenzierung der Teilnehmer dokumentiert.

Tab. 33. *Darstellung der Programmqualität DSV-Trainerschule*
(Wolf, 2008, S. 174)

Konzeption der Arbeit des Bildungsträgers	Im DSV-Strukturplan und in der Ausbildungskonzeption sind die grundlegenden bildungspolitischen, pädagogischen und fachlichen Ziele formuliert. Die Pläne und Konzeptionen sind allgemein zugänglich. Methodisch-didaktische Zielsetzungen für Lehrkräfte sind dokumentiert.
Curriculare Konzeption und Planung	Die wissenschaftlichen, fachkundigen und verbandspolitischen Orientierungen sind durch das Curriculum der DSV-Trainerschule sichergestellt, die Inhalte sind auf individuelle Verwendbarkeit und auf praxisbezogene Erfordernisse ausgerichtet.
Programminformation	Umfassende Veranstaltungsangaben für potenzielle Teilnehmer, wie Inhaltsangabe der Veranstaltung, zeitliche und organisatorische Gliederung der Veranstaltung, Informationen zu den Referenten, allgemeine Anmelde- und Teilnahmebedingungen, werden vor den Veranstaltungen veröffentlicht.
Wertigkeit der Veranstaltung	Abschlüsse werden durch Lizenzen, Zertifikate und Teilnahmeurkunden bestätigt und nach erfolgreicher Prüfung bzw. Teilnahme durch den DSV vergeben.

6.5.1.3 Erfolgsqualität

Durch Evaluierungen, Befragungen und zusätzliche Kontrollverfahren wie z. B. Tests, Einzelgespräche, Beobachtungen und Prüfungsergebnisse wird die Effektivität der Arbeit von Teilnehmern und Referenten überprüfbar. Mängel können frühzeitig erkannt und behoben werden.

Tab. 34. *Darstellung der Erfolgsqualität DSV-Trainerschule*
(Wolf, 2008, S. 176)

Qualitätsmanagement	Die DSV-Trainerausbildung ist innerhalb der DSV-Ausbildungsakademie vom TÜV Süd nach ISO 9001:2008 zertifiziert.
Effektivität der Arbeit	Die Veranstaltungen werden regelmäßig erfasst und ausgewertet (Teilnehmerstatistiken, Erfolgskontrollen), Evaluierungen der Aus- und Fortbildungen durch Teilnehmer und Referenten beziehen sich auf Inhalte, Arbeitsmaterialien, Praxisbezug, Leistungen und Arbeitsergebnisse. Diese werden regelmäßig präsentiert und in der Managementbewertung festgehalten.

Information des Bildungsträgers	Eine Abstimmung der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Direktorium der DSV Leistungssport GmbH und der DSV-Ausbildungsakademie erfolgt turnusgemäß. Regelmäßige Teambesprechungen und Zielvereinbarungsgespräche auf Leitungsebene folgen.
Wirkung im Umfeld des Sports	Die DSV-Trainerschule besitzt im DOSB sowie in den Spitzen- und Landesfachverbänden eine sehr hohe Akzeptanz.
Qualitätssicherung	Erkannte Mängel und Defizite werden zeitnah behoben. Die Qualitätssicherung erfolgt nach den Kriterien des DSV-Qualitätsmanagementsystems (QM) ISO 9001:2008.

6.5.1.4 Durchführungsqualität

Spezifische Ausbildungsunterlagen wie Rahmentrainingskonzeption, Skilehrpläne, Theorielehrbücher, Videos etc. dienen neben den in Tabelle 35 aufgeführten weiteren Qualitätsmerkmalen der Sicherung der Durchführungsqualität. Die Begleitung der Lernenden durch Dozenten und durch Serviceleistungen des Verbandes sichern den Lernerfolg der Teilnehmer. Turnusmäßige Ausbilderschulungen und die Betreuung des Ausbilderpersonals durch die DSV-Geschäftsstelle garantieren einen abgestimmten Ausbildungsverlauf und sichern die Durchführungsqualität.

Tab. 35. *Darstellung der Durchführungsqualität DSV-Trainerschule*
(Wolf, 2008, S. 175)

Didaktisch-methodischer Prozess	Das Verhältnis zwischen Lernziel und eingesetzten Methoden/Medien ist angemessen. Es handelt sich um eine aufbauende Ausbildung: C-, B-, A-, Diplom-Studium, Aufbaustudium Sportwissenschaftliche Fakultät Leipzig auf Grundlage der jeweiligen Curricula. Eine angenehme Lernatmosphäre wird geschaffen.
Kompetenzen und Qualifikationen der Dozenten	Die Qualifikation der Referenten wird regelmäßig überprüft, sie entspricht dem Anforderungsprofil, welches in den Curricula beschrieben ist. Referenten nehmen an geeigneten Fort- und Weiterbildungen teil. Referenten und Lehrgangsleiter verfügen über Sozial-, Fach- Methodenkompetenz. Ein Universitäts- und/oder Fachhochschulstudium, eine abgeschlossene Diplomtrainer-Ausbildung bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung wird vorausgesetzt.
Teilnehmerunterlagen	Spezifische Ausbildungsunterlagen des DSV sowie Fachliteratur lt. Literaturliste werden bereitgestellt, angesprochene Themen und Inhalte werden vollständig dokumentiert und zum Zwecke der Nacharbeit didaktisch aufbereitet. Basisliteratur bilden die DSV-Lehrpläne Alpin, Snowboard, Skilanglauf, Risikomanagement, das DSV-Theorielehrbuch sowie die Rahmentrainingspläne der Disziplinen.
Begleitung der lernenden Teilnehmer	Internetportal, Kontakt zum Ausbildungsleiter und zur Trainerschule, Kontakt zu Hospitationstrainern und Stützpunktleitern sind sichergestellt.
Begleitung der lehrenden Dozenten	Die Begleitung erfolgt durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der DSV-Trainerschule, den Planungsstab sowie die DSV-Ausbildungsakademie.

Evaluierung und Rückmeldung	Eine Auswertung wird mittels standardisierter Fragebögen der DSV-Ausbildungsakademie auf der Grundlage des Qualitätsmanagement-Handbuches durchgeführt und von der DSV-Trainerschule und vom Planungsstab überwacht.
Serviceleistungen	Download Internet, Rahmentrainingspläne, DSV-Card-System, DSV-YouTube-Portal

Die Optimierung der Rahmenbedingungen und die damit einhergehende Einführung eines Qualitätsmanagementsystems erweisen sich als zukunftsweisende Entscheidungen. Sie bilden eine wesentliche Konstante für eine erfolgreiche Trainerausbildung.

Das Trainerhandeln selbst, unterliegt gravierenden Veränderungen. Der Trainer wird zum Wissensexperten, sein Handeln entscheidet oftmals über Sieg und Niederlage. Die Praxis zeigt, dass es in den letzten Jahren zu einer Erweiterung des Verantwortungsbereiches gekommen ist und die Handlungsverantwortung an Umfang zugenommen hat. In diesem Zusammenhang kam es auch zu einer Kompetenzdiskussion im Sport. Sie ist seit dem Jahr 2000 ein grundlegendes Thema in der Bildungswissenschaft und wurde 2005 in den DOSB-Rahmenrichtlinien aufgegriffen. Seit dieser Zeit bringt sich der Dachverband des deutschen Sports aktiv in diese Bildungsdebatte ein.

Im folgenden Abschnitt wird der Kompetenzbegriff in den Mittelpunkt der Untersuchung gestellt, auf Lernmodelle wird punktuell eingegangen. Die Übertragung der Ergebnisse auf Handlungsfelder, Ausbildungsschwerpunkte und Kompetenzbereiche des Trainerberufs erfolgt im zweiten Teil.

7 Ausgewählte Evaluierungsergebnisse

- F1:** Berufsbilder und Anforderungsprofile helfen, die berufliche Tätigkeit zu erfassen und differenziert zu beschreiben. Die geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen für den Trainerberuf sind hieraus abzuleiten. Leistungsmerkmale, Verantwortlichkeiten und Aufgabengebiete des Trainerberufes im Skisport finden Beachtung (vgl. Anhang I, Auswertungsbogen Berufsbild). Durch die detaillierte Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten konnten Anforderungen formuliert und den berufsspezifischen Tätigkeitsbereichen zugeordnet werden. Ein Anforderungsprofil konnte entwickelt werden.
- F2:** Menschen lernen ein Leben lang; der Kompetenzerwerb geht einher mit dem Lernprozess und beeinflusst Tätigkeiten und Verhaltensweisen. Handlungssicherheit entsteht durch Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz und die zum Handeln in einer konkreten Situation gewünschte Handlungskompetenz. Die Beachtung von Werten, Konsens- und Kompromissfähigkeit sowie Integrationsfähigkeit müssen in den Aus- und Weiterbildungsprozess der Trainer im Skisport einfließen, die Entwicklung der oben genannten Kompetenzbereiche ist vordergründig zu beachten.
- F3:** Optimale Rahmenbedingungen wie Sportstätten, Seminarräume, Medienausstattung sind in den Bundesstützpunkten und Leistungszentren des DSV, an Sportschulen, Akademien und in Landesleistungszentren vorhanden und werden von der DSV Trainerschule genutzt. Administrative Strukturen zur Lehrgangsorganisation- Durchführung- und Nachbereitung wurden geschaffen und werden durch die DSV Geschäftsstelle und externe Bildungseinrichtungen bereitgestellt. Die Realisierung der Lernziele war zu gewährleisten. Kooperationen zwischen der DSV-Trainerschule und anderen Bildungspartnern spielen eine große Rolle. Die DSV-Ausbildungskonzeption (Curriculum) wird ständig weiterentwickelt und umfasst alle Ausbildungsstufen vom Trainer C bis zum staatlichen und akademischen Abschluss. Somit handelt es sich um ein in sich geschlossenes Konzept mit klarer Zielstellung und inhaltlicher Struktur.
- F4:** Das Curriculum (vgl. Anhang D, Curriculum der DSV Lizenzausbildung) spiegelt den internationalen Anspruch wieder. Die Ausbildung und somit die vermittelten Ausbildungsinhalte werden turnusmäßig extern (TÜV) und intern (DSV) nach ISO 9001:2008 evaluiert. Erforderliche Veränderungen werden in der Lizenzausbildung unmittelbar angeordnet und auf Grundlage der DOSB-Rahmenrichtlinien umgesetzt. In der Berufsausbildung kann dies nur in Abstimmung mit den Kooperationspartnern und unter Einhaltung staatlicher bzw. universitärer Vorgaben geschehen. Die DSV-Curricula sind im Vergleich zu den untersuchten

Skinationen anschlussfähig, sehr gut untergliedert und auf die Adressatengruppen ausgerichtet. Sie haben einen hohen inhaltlichen Anspruch, der im Ausbildungsverlauf stetig anwächst. Der DSV kann auch zukünftig auf die bestehende Ausbildungskonzeption und somit auf die Curricula der verschiedenen Skidisziplinen zurückgreifen und sie als Grundlage für die Weiterentwicklung der Trainerausbildung nutzen. In den führenden Skinationen Österreich, Schweiz und Norwegen werden Trainer auf vier Niveaustufen ausgebildet. Der Gesamtumfang differiert bei 800 Lerneinheiten (Norwegen), 827 Lerneinheiten (Österreich) und 864 Lerneinheiten (Schweiz) um 7,4 % zwischen dem höchsten und niedrigsten Wert. Inhaltlich ist eine Teilung in Theorie- und Praxisanteile festzustellen. Die Zielstellungen der Ausbildung auf den Niveaustufen eins bis vier sind nahezu gleich. Die Ausbildung auf Niveaustufe eins beinhaltet das Kinder- und Jugendtraining auf Vereins- bzw. Clubebene und stellt die Grundausbildung dar. Auf Niveaustufe zwei befinden sich alle untersuchten Nationen im Bereich des Grundlagen- und Aufbautrainings, während auf Niveaustufe drei das Anschluss- und die Hinführung zum Hochleistungstraining im Mittelpunkt der Ausbildung stehen. Auf Niveaustufe vier orientiert sich die Ausbildung in allen Nationen am Hochleistungssport und damit an der Entwicklung von Athleten zu nationaler und internationaler Spitzenleistung. Wesentliche Ausbildungsschwerpunkte sind in allen Nationen Trainingslehre, Wettkampflehre, Bewegungslehre, Biomechanik, Sportmedizin, Sportsoziologie, Pädagogik, Psychologie, Materialkunde und Coaching. Während der Deutsche Skiverband auf den Niveaustufen ein bis drei (C-, B-, A-Ausbildung) mit 481 Lerneinheiten um 23 % hinter Österreich (627) und 14,1 % hinter Norwegen (560) zurückliegt, umfasst die Ausbildung im Vergleich zur Schweiz (384) einen um 20,2 % höheren Gesamtumfang. Im Bereich der beruflichen/akademischen Trainerausbildung, die mit den Abschlüssen staatlich anerkannter Trainer und Bachelor of Arts Sportwissenschaft mit 180 Credit Points abschließt, nimmt der DSV eine Vorreiterrolle ein. Die DSV-Trainerausbildung genügt auf den Niveaustufen eins bis drei internationalen Ansprüchen und setzt im Bereich der beruflichen Trainerausbildung höhere Maßstäbe als in den übrigen untersuchten Wintersportnationen. Folglich sollte eine weitere Qualitätssteigerung über eine längerfristig angelegte Begleitung und Betreuung der Auszubildenden und Trainerstudierenden in der Trainingspraxis erfolgen. In diesem Zusammenhang bieten sich Mentoring-Programme und ein Verbundstudium mit Akademien und Hochschulen an.

F5: Derzeit besitzen 1.379 Trainer in den Sportarten Ski alpin, Biathlon und Ski Nordisch eine gültige Trainerlizenz (vgl. Anhang E, Evaluation der lizenzierten Trainer im Leistungssport des DSV). 49 % sind im Alpinrennsport, 39 % im Bereich Ski nordisch und 12 % im Biathlon tätig. Während durchschnittlich 15 % der Trainer weiblich sind, liegt der Frauenanteil bei den Trainer-C-Lizenzen bei 26 %, bei den B-Lizenzen bei 22 % und im Bereich der Trainer-A-Lizenzen bei

10 %. Auffällig ist, dass es in keiner der drei Disziplinbereiche Diplomtrainerinnen (D) mit gültiger Lizenz gibt. Das Einstiegsalter von Trainerstudierenden an der Trainerakademie Köln liegt bei 30,5 Jahren. 29 % der Trainer des DSV, die das Trainerstudium an der Trainerakademie Köln absolviert haben, waren selbst Medaillengewinner bei Olympischen Spielen, Weltmeisterschaften oder Juniorenweltmeisterschaften. 54,8 % haben während oder nach ihrem Studium als Trainer oder Assistenztrainer Medaillen bei den o. g. internationalen Wettbewerben gewonnen. Alle Studierenden der Trainerakademie Köln (Skisport), die ihren Studienabschluss erfolgreich absolviert haben, verfügen über umfassende Erfahrungen im Leistungs- und Nachwuchssport.

F6: Das Arbeitsfeld des Trainers im Skisport gestaltet sich sehr unterschiedlich und reicht von der Grundausbildung im Kindertraining bis hin zum Training auf Weltspitzenniveau (vgl. Anhang F, Evaluation der Trainertätigkeit von C-, B-, A Trainern im DSV). Entsprechend unterschiedlich gestaltet sich auch das jeweilige Trainings- und Wettkampfumfeld (Handlungsfeld) des Trainers. Bezogen auf die Trainerausbildung bedeutet dies die Anwendung der jeweiligen Curricula auf den unterschiedlichen Ausbildungsstufen. Gefordert ist eine abgestimmte Zusammenarbeit zwischen den jeweiligen Bildungsträgern in der Lizenz- und Berufsausbildung, die durch entsprechende Kooperationsvereinbarungen zu beschreiben und abzusichern ist. Rechtliche Vorgaben der jeweiligen Ausbildungs- Studien- und Prüfungsordnungen müssen beachtet und angewendet werden. Die Curricula der Bildungsinstitute müssen aufeinander abgestimmt werden, absolvierte Studieninhalte sind zu bestätigen und bilden die Grundlage für die Vergabe bzw. Anerkennung von erworbenen Credit Points. Die spezifischen Handlungsfelder müssen evaluiert und innerhalb der Curricula zugeordnet und beschrieben werden. Im ganzheitlichen Ausbildungs- und Studienprozess muss auf eine, mit allen Partnern abgestimmte Vorgehensweise zur Optimierung des Lehr- und Lernprozesses besonderer Wert gelegt werden. Zur Erhaltung des komplexen Ausbildungsprozesses ist ein turnusmäßiger Austausch zwischen den Bildungseinrichtungen erforderlich. Die Gegenüberstellung der Inhalte des Studiums an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig (Lehramtserweiterungsstudium mit Spezialisierung Skisport) und dem Diplomtrainer Studium an der Trainerakademie Köln (sportartspezifische Ausbildung) belegt und stützt die Forderung nach einer „Spezialausbildung“ für Trainer im Leistungssport. Synergien sind denkbar. Kooperationsmodelle dürfen jedoch nicht zu einer Abkehr der hohen leistungssportlichen Zielstellungen führen.

F7: Das Kompetenzverständnis entspricht dem der RRL. Dem Curriculum liegt eine kompetenzorientierte Formulierung zugrunde welche sich mit der Ausbildungswirklichkeit deckt. Die formulierten Zielstellungen werden weitgehend umgesetzt. Die Ausbilder beschreiben eine gute Mischung aus Theorie und Praxisan-

teilen und sehen sich als Lernbegleiter. Als wichtigste Merkmale kompetenzorientierter Lehr- und Lernsituationen werden *„kognitive Aktivierung, Offenheit, Reflexion, Strukturierung, Individualisierung, Lebensweltbezug“* genannt (Sygusch, Ptack, 2017).

F8: Die Zuordnung der Ausbildungsziele der C- Lizenzausbildung weist auf den Niveaustufen des DQR eine höhere Bewertung in den Bereichen Wissen und Sozialkompetenz, in den Bereichen Fertigkeiten und Selbständigkeit einen niedrigeren Wert, bezogen auf die RRL aus. Dies deutet auf einen höheren Anteil vorgegebener Lerninhalte hin. Die B- Lizenzausbildung weist auf durchgehend niedrigere DSV Bewertungen hin. Im Bereich der A- Ausbildung wird das Wissen höher, Fertigkeiten gleich und Sozialkompetenz und Selbständigkeit niedriger bewertet. Die Untersuchung des Diplomtrainerstudium bewertet die Sozialkompetenz höher, die Bereiche Wissen, Fertigkeiten und Selbständigkeit niedriger als die der RRL. Trotz der sehr differierenden Angaben liegt der Durchschnittswert in der C- Ausbildung bei 4,08, der B- Ausbildung bei 4,28, der A- Ausbildung bei 5,03 und in der sportartspezifischen Diplomtrainerausbildung bei 5,35. Die Auswertung weist auf ein gutes bis sehr gutes Niveau hin und weist im Vergleich zu anderen untersuchten Verbänden Spitzenwerte aus (Sygusch, Ptack, 2017).

F9: Die Landesskiverbände arbeiten eng mit dem DSV zusammen, die Trainer werden zentral Aus- und fortgebildet und lizenziert. Eine Unterteilung nach Disziplinen, Landesskiverbänden (LSV) und Ausbildungsbereichen (C-, B-, A-, D) beschreibt die aktuelle Situation (Anstellungen unter 5 % bleiben unberücksichtigt).

Tab. 36. *Lizenzverteilung Ski alpin n=675*
(eigene Darstellung)

Lizenzstufe	BSV	SVS	SSV	WSV	HSV
C-Trainer	60 %	14 %	9,5 %	5 %	
B-Trainer	56 %	8 %	14 %		7 %
A-Trainer	57 %	11 %	11 %		
Diplomtrainer	68 %				

Tab. 37. *Lizenzverteilung Biathlon n=168*
(eigene Darstellung)

Lizenzstufe	BSV	SVS	SSV	TSV	SVSAC	WSV
C-Trainer	22 %		14 %	27 %	15 %	13 %
B-Trainer	25 %	8 %	11 %	25 %	28 %	
A-Trainer	22 %			39 %	28 %	
Diplomtrainer	38 %			31 %		

Tab. 38. *Lizenzverteilung Nordisch n=536*
(eigene Darstellung)

Lizenzstufe	BSV	SVS	SSV	TSV	SVSAC	WSV
C-Trainer	30 %	16 %	18 %	11 %	6 %	7 %
B-Trainer	19 %	14 %	12 %	22 %	19 %	
A-Trainer	25 %	10 %	7 %	25 %	21 %	
Diplomtrainer	26 %	11 %	5 %	9 %	9 %	9 %

Schwerpunktmäßig liegen die Trainereinsatzbereiche in den Alpinen Skidisziplinen mit durchschnittlich 60 % in Bayern, gefolgt von Baden Württemberg (Schwaben und Schwarzwald) mit 10 %. Im Biathlon nimmt Thüringen mit durchschnittlich 31 % vor Bayern 24 % und Sachsen 23 % die Spitzenposition ein. Die meisten Nordischen Trainer sind in Bayern (28 %) und Thüringen (17 %) gefolgt von Sachsen (14 %) und Baden Württemberg mit 12 % gelistet. In der Analyse weisen die Landesskiverbände auf eine gute bis sehr gute Lizenzausbildung mit entsprechend verfügbaren ehrenamtlich tätigen Trainern hin. Ein Mangel an hauptamtlichem Trainerpersonal besteht in den Bundes- und Landesstützpunkten.

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der Evaluation am Beispiel Biathlon punktuell dargestellt.

7.1 Beispiel Biathlon

Die nachfolgend aufgeführten Evaluationsergebnisse liegen für alle Disziplinbereiche im Deutschen Skiverband vor. Die Auswertung wird am Beispiel Biathlon exemplarisch vorgenommen da Biathlon seit Jahrzehnten die erfolgreichste Skidisziplin im DSV darstellt. Sie steht im Fokus der Öffentlichkeit und trägt als leistungsstarke Sportart in hohem Maße zur Erfolgsbilanz des Verbandes bei.

In der Datenbank des DSV sind insgesamt 1.379 Trainer in verschiedenen Disziplinen erfasst. Auf die Sportart Biathlon entfallen 168 Trainer (12,2 %).

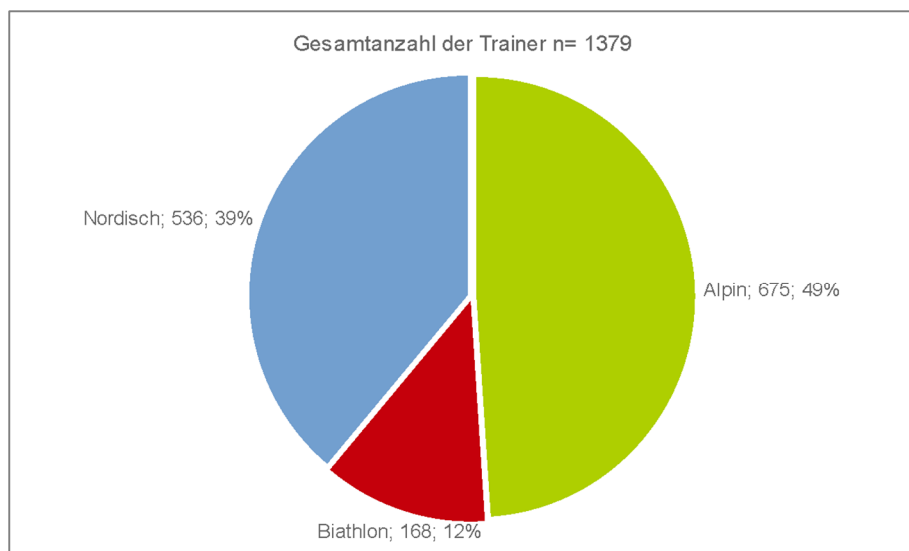


Abb. 10. Gliederung der in der Lizenzstatistik erfassten Trainer nach Skidisziplinen (eigene Darstellung).

Bezogen auf die Gesamtstatistik liegt der Biathlonbereich mit 12,2 % an dritter Stelle. Alpin führt die Statistik mit 49 % an, der nordische Bereich folgt mit 39 %.

Tab. 39. Anzahl der vergebenen Lizenzen nach Lizenzstufe im Biathlon in Prozent (eigene Darstellung).

Lizenzstufe	%-Anteil	männlich	weiblich
C-Trainer	46 %	72 %	28 %
B-Trainer	21 %	69 %	31 %
A-Trainer	25 %	95 %	5 %
Diplomtrainer	8 %	100 %	0 %

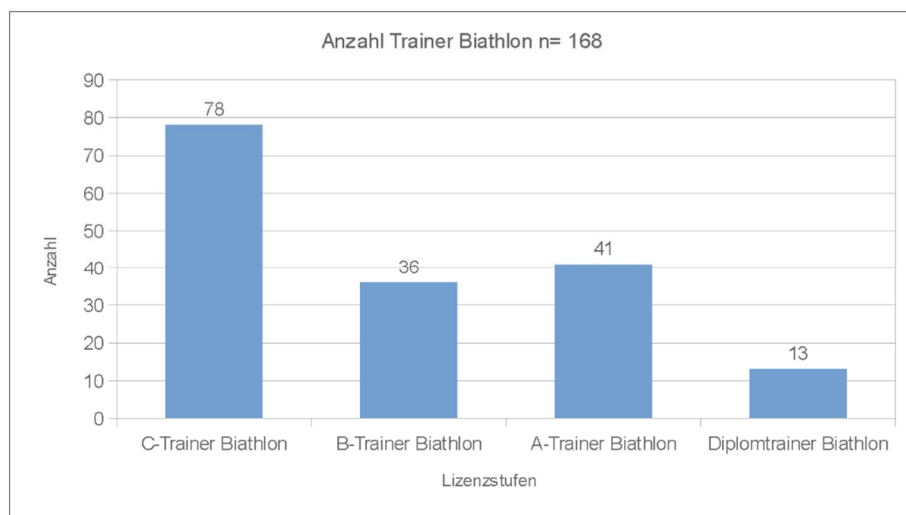


Abb. 11. Anzahl der vergebenen Lizenzen nach Lizenzstufe im Biathlon (eigene Darstellung).

Hinsichtlich der Verteilung der Trainer auf die verschiedenen Lizenzstufen weist der Bereich der C-Trainerausbildung im Biathlon (46 %) wie auch in allen anderen Disziplinen (Nordisch 44 %, Alpin 60 %) den höchsten Wert auf. Der B- und A-Trainer-Anteil (21 % und 25 %) unterscheidet sich im Biathlon nur geringfügig und gleicht dem der nordischen Disziplinen. Der Anteil der Diplomtrainer liegt mit 8 % zwischen den Bereichen Alpin (6 %) und Nordisch (10 %).

Tab. 40. Gesamtdarstellung der Altersstruktur der Trainer im Biathlon (eigene Darstellung).

Lizenzstufe	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	> 50 Jahre
C-Trainer	29,6 %	18,4 %	17,3 %	34,7 %
B-Trainer	16,7 %	11,1 %	33,3 %	38,9 %
A-Trainer	0 %	19,5 %	22,0 %	58,5 %
Diplomtrainer	0 %	33,3 %	33,3 %	33,4 %

Die geringe Anzahl der Diplomtrainer im Altersbereich 20 – 29 Jahre lässt sich durch das erhöhte Einstiegsalter an der Trainerakademie Köln begründen. Dieses liegt im Durchschnitt bei ca. 32 Jahren. Dass der, in der DSV Statistik (Datenbank) ausgewiesene Anteil von 0 % A- Trainern der Realität entspricht muss jedoch bezweifelt werden. Hier ist eine erneute Überprüfung der Lizenzvergaben notwendig.

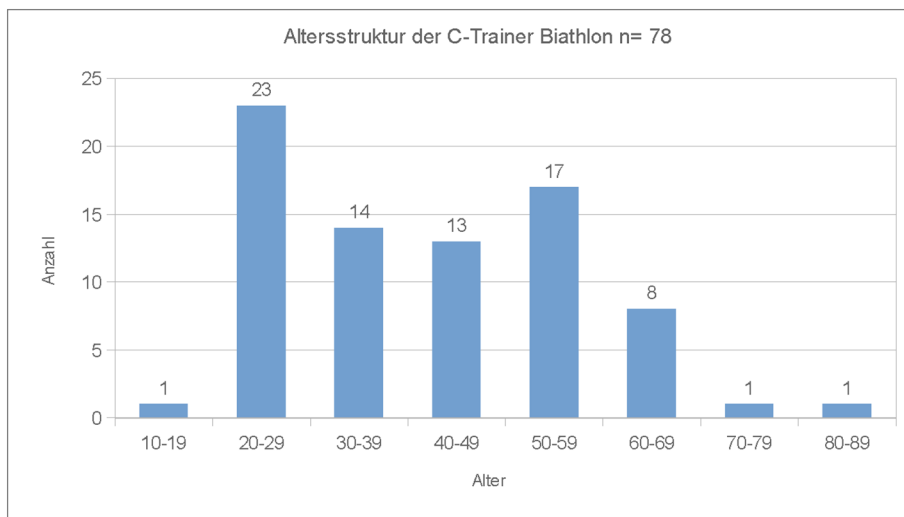


Abb. 12. Altersstruktur der C-Trainer im Biathlon (eigene Darstellung).

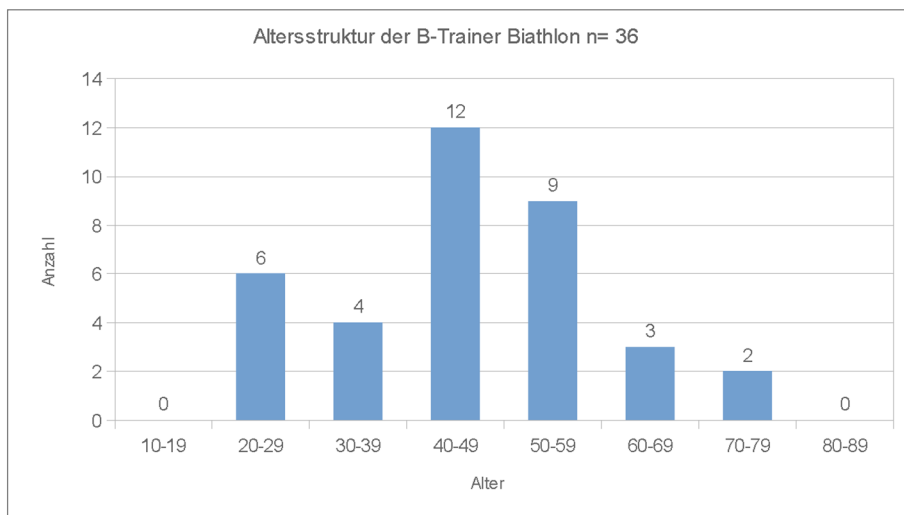


Abb. 13. Altersstruktur der B-Trainer im Biathlon (eigene Darstellung).

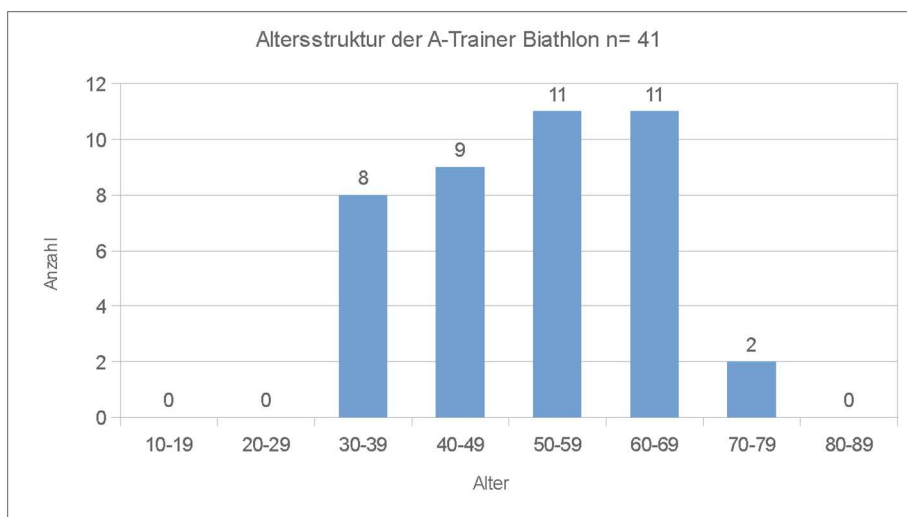


Abb. 14. Altersstruktur der A-Trainer im Biathlon (eigene Darstellung).

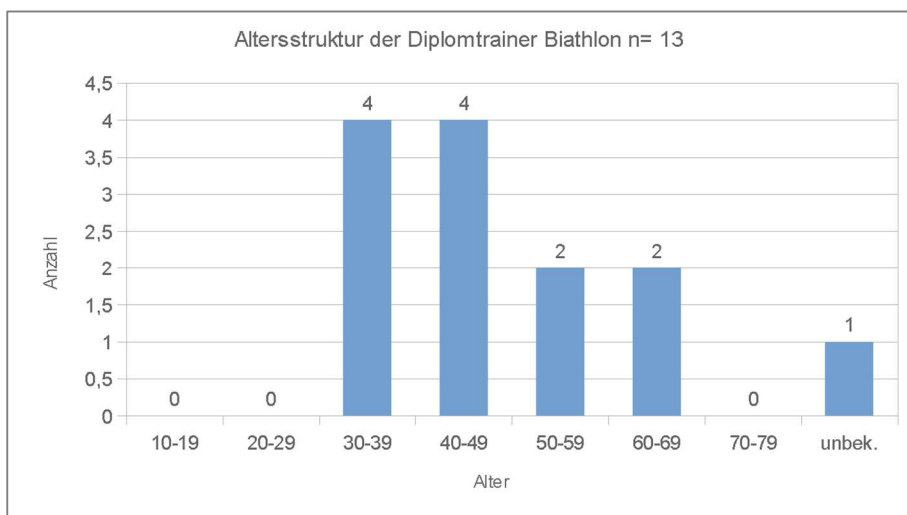


Abb. 15. Altersstruktur der Diplomtrainer im Biathlon (eigene Darstellung).

Der größte Prozentanteil ausgebildeter Biathlontrainer befindet sich im Altersbereich zwischen 40 und 49 Jahren. Eine größere Ausnahme bildet lediglich die Trainer C-Ausbildung im Altersbereich 20-29 Jahre (29,6 %).

In der Alterskategorie 40 – 49 Jahre sind die Lizenzinhaber aller Kategorien am stärksten vertreten. Durch die Länge der C- und B-Ausbildung mit entsprechenden vorgegebenen Trainertätigkeiten in den Vereinen und Stützpunkten, liegt das Einstiegsalter in die A-Trainer-Ausbildung bei ca. 26 Jahren. Diese Tatsache trifft auch auf die anderen Skidisziplinen zu.

Tab. 41. *Darstellung der Altersstruktur der Trainer im Biathlon, bezogen auf die Bundesstützpunkte (eigene Darstellung).*

Durchschnittsalter der Biathlontrainer in den verschiedenen Bundesstützpunkten		
Durchschnittsalter in Jahren Gesamt	44,5	n = 36
Durchschnittsalter in Jahren Altenberg	44,6	n = 6
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden/Ruhpolding	40,7	n = 15
Durchschnittsalter in Jahren Oberhof	49,9	n = 9
Durchschnittsalter in Jahren Hinterzarten/Furtwangen	43,0	n = 3
Durchschnittsalter in Jahren Willingen/Winterberg	47,5	n = 2
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal	44,5	n = 1

Das Durchschnittsalter der Biathlontrainer in den Bundesstützpunkten liegt bei 45 Jahren. Die nachfolgende Tabelle stellt die prozentuale Verteilung der Biathlontrainer auf die verschiedenen Landesskiverbände dar. Der Thüringer Skiverband verfügt neben dem Bayerischen Skiverband über die meisten Trainer mit C-Lizenz. Im Bereich der B- und A-Trainer sind Thüringen, Bayern und Sachsen am stärksten vertreten. Die meisten Diplomtrainer beschäftigt Bayern, gefolgt von Thüringen.

Tab. 42. *Darstellung der vergebenen Biathlonlizenzen nach Landesskiverbänden in Prozent (eigene Darstellung).*

Lizenzstufe	BSV	SSV	TSV	SVSAC	WSV
C-Trainer	22 %	13 %	27 %	15 %	13 %
B-Trainer	25 %	11 %	25 %	28 %	
A-Trainer	22 %		39 %	28 %	
Diplomtrainer	38 %		31 %		

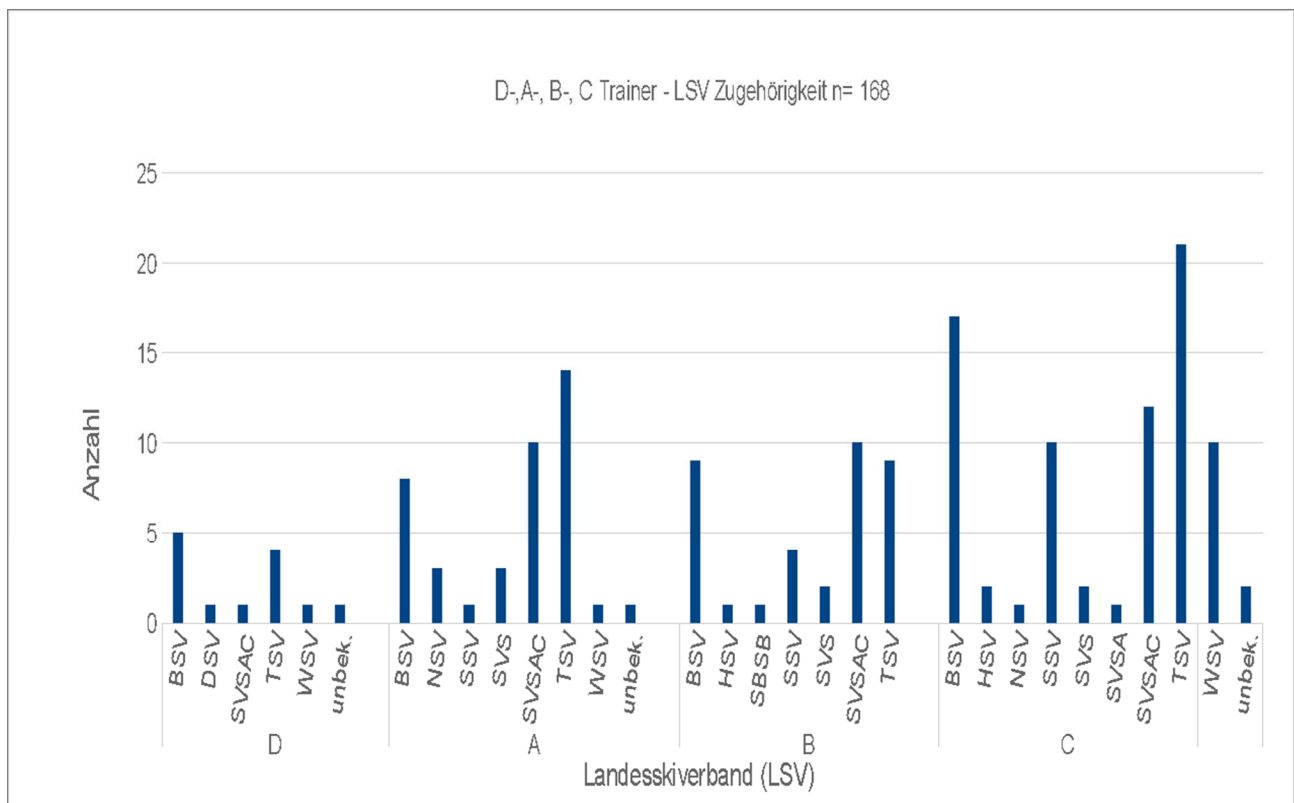


Abb. 16. Darstellung der Landesverbandszugehörigkeit der Biathlontrainer (eigene Darstellung).

Tab. 43. Rücklaufquoten der Trainerbefragung in den Biathlon-B-Trainer-Lehrgängen 2015/2016, bezogen auf ihren Trainereinsatzbereich (eigene Darstellung).

Biathlon-Ausbildung/Trainerschule Saison 2015/2016 Befragung der Teilnehmer nach ihrem Trainereinsatzbereich im Biathlon			
Lehrgangsbezeichnung	Teilnehmer	Rücklauf	Rücklaufquote
Ts-bia-b-lehrgang 2015	11	10	90,9 %
Ts-bia-b-lehrgang 2016	22	19	86,4 %
Gesamt	33	29	88,7 %

Die Befragung der Lehrgangsteilnehmer in der Ausbildungssaison 2015/2016 ergab, dass 11 von 29 (38 %) der Befragten bereits nach ihrer B-Lizenzausbildung hauptamtlich arbeiten; 17 Trainer arbeiten ehrenamtlich. Ein Teilnehmerfragebogen wurde ohne Angaben der Trainertätigkeit abgegeben.

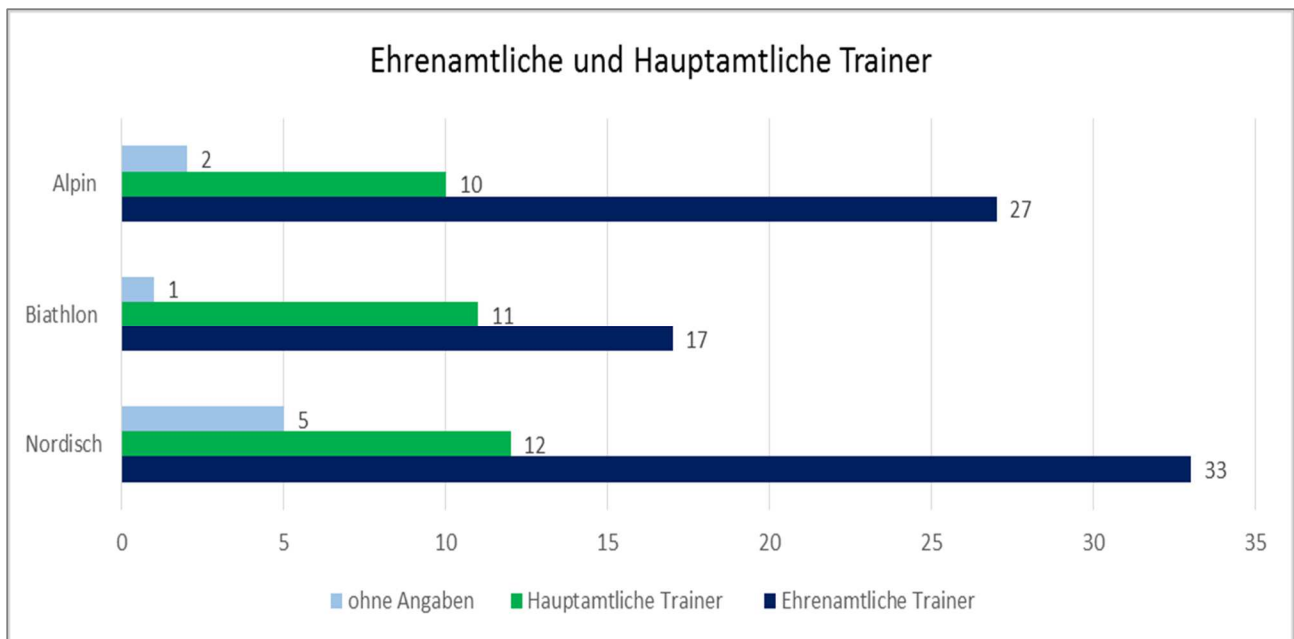


Abb. 17. Vergleich zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Trainertätigkeit nach Abschluss der B-Trainer-Ausbildung 2015/2016 (eigene Darstellung).

Tab. 44. Rücklaufquoten der Trainerbefragung in den Biathlon-B-Trainer-Lehrgängen 2015/2016, bezogen auf die Altersstruktur ihrer Trainingsgruppe (eigene Darstellung).

Biathlon Ausbildung/Trainerschule Saison 2015/2016			
Befragung der Teilnehmer nach ihrem Trainereinsatz in der jeweiligen Altersgruppe im Biathlon			
Lehrgangsbezeichnung	Teilnehmer	Rücklauf	Rücklaufquote
Ts-bia-b-lehrgang-2015	11	7	63,6 %
Ts-bia-b-lehrgang 2016	22	10	45,6 %
Gesamt	33	17	54,6 %

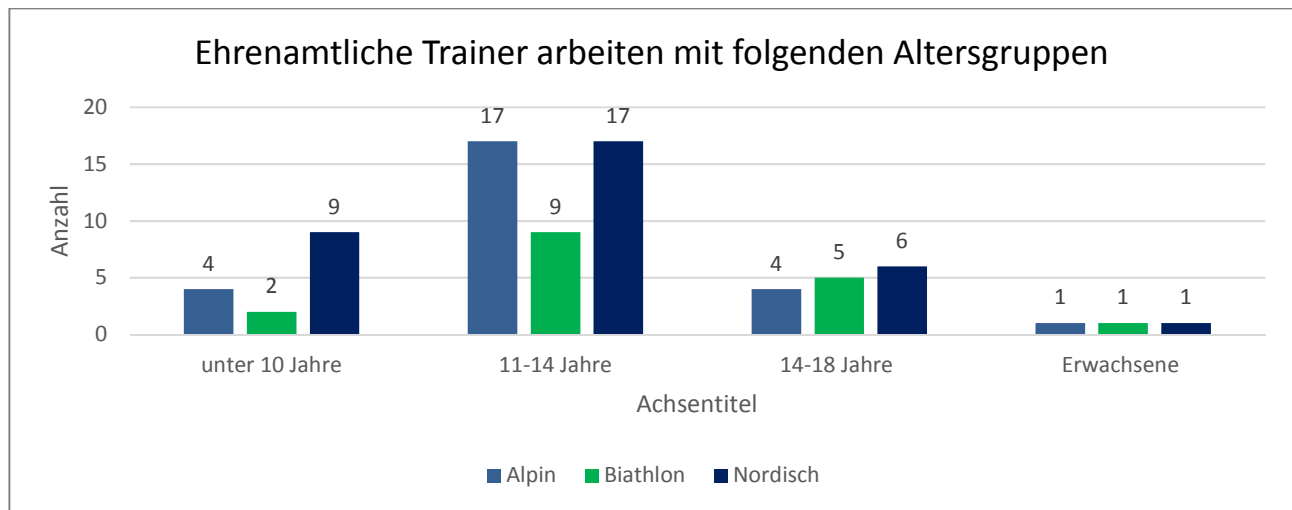


Abb. 18. Darstellung der Trainertätigkeit der B-Lizenzinhaber, bezogen auf die Altersstruktur der Trainingsgruppe (eigene Darstellung).

Bezogen auf die Altersgruppe gaben 9 von 17 (53 %) Befragten an, dass sie mit der Altersgruppe der 11- bis 14-Jährigen arbeiten. Fünf befragte Trainer arbeiten im Altersbereich von 14 bis 18 Jahren (29 %) und zwei (12 %) mit Kindern unter 10 Jahren. Somit arbeiten alle in den Jahren 2015/2016 ausgebildeten Trainer der B-Lizenzstufe im Nachwuchsbereich.

In der Ausbildungssaison 2013/2014 bis 2016/2017 wurden insgesamt 1.390 Teilnehmer der Ausbildungslehrgänge Alpin, Biathlon und Nordisch befragt. Die ausgewählten Forschungsergebnisse im Biathlon ($n = 104$) werden nachfolgend exemplarisch für alle Skidisziplinen dargestellt.

Tab. 45. Gesamtübersicht der Evaluationsergebnisse der Disziplinbereiche Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf Lehrgangsorganisation sowie Lernerfolg der Teilnehmer (eigene Darstellung).

	Alpin				Biathlon				Nordisch			
	2013 /2014	2014 /2015	2015 /2016	2016 /2017	2013 /2014	2014 /2015	2015 /2016	2016 /2017	2013 /2014	2014 /2015	2015 /2016	2016 /2017
Absolute Anzahl Teilnehmer (TN)	277	234	278	123	21	25	33	25	159	93	93	29
Anzahl der TN pro Lehrgang	23	23	20	18	11	13	17	13	18	23	19	29
Anzahl Rücklauf Fragebögen	16,50	15,50	14,86	14,00	10,50	12,00	16,00	12,50	13,56	17,50	15,20	19,00
Rücklaufquote	76 %	72 %	75 %	85 %	100 %	96 %	95 %	100 %	78 %	75 %	84 %	66 %
F1: Note Lehrgangsorganisation	1,25	1,10	1,21	1,29	1,00	1,00	1,33	1,00	1,11	1,25	1,20	1,00
F2: Note Ausbildungsinhalte	1,08	1,20	1,50	1,14	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,20	2,00
F3.1 Sportlicher Lernerfolg- ja	67 %	58 %	44 %	55 %	94 %	92 %	68 %	64 %	71 %	55 %	64 %	38 %
F3.1 Keine Angaben	9 %	8 %	17 %	8 %	0 %	4 %	10 %	16 %	11 %	14 %	15 %	35 %
F3.2 Methodik Didaktik Lernerfolg- ja	88 %	86 %	82 %	96 %	94 %	96 %	93 %	100 %	88 %	92 %	86 %	59 %
F3.2 Keine Angaben	0 %	12 %	10 %	1 %	0 %	4 %	2 %	0 %	8 %	7 %	10 %	38 %
F3.3 Sozial Pädagogik Lernerfolg- ja	69 %	69 %	59 %	69 %	87 %	84 %	90 %	79 %	77 %	71 %	66 %	52 %
F3.3 Keine Angaben	17 %	12 %	12 %	8 %	27 %	8 %	2 %	6 %	14 %	11 %	15 %	34 %

Trainerausbildungen im Disziplinbereich Biathlon fanden turnusmäßig statt. In der Saison 2013/2014 und 2014/2015 wurde jeweils eine C-Lizenzausbildung mit dem Prüfungslehrgang abgeschlossen (n = 21/25). In der Saison 2015/2016 fand eine B-Ausbildung sowie eine C-Ausbildung ihren Abschluss (n = 33). Eine weitere C-Ausbildung endete in der Saison 2016/2017 (n = 25).

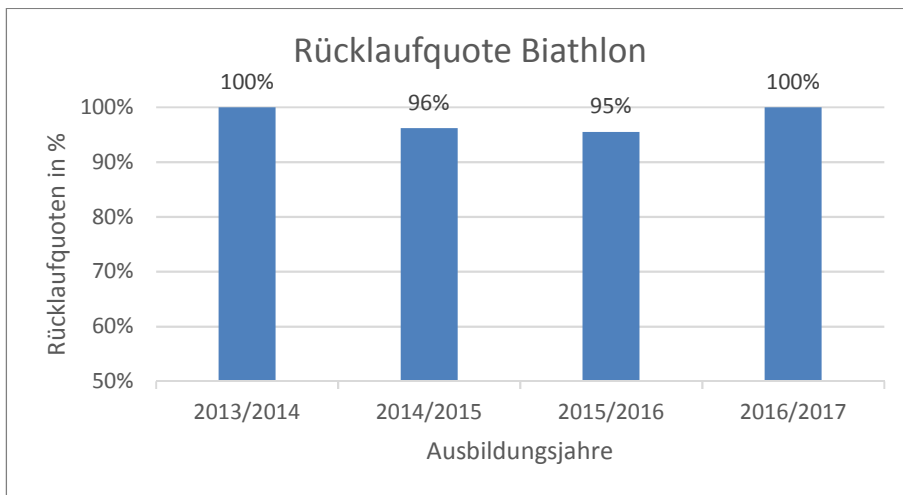


Abb. 19. Rücklaufquoten der Evaluation in den Ausbildungsjahren 2013 bis 2016 im Biathlon (eigene Darstellung).

Die Rücklaufquoten der Teilnehmerbefragung in den Jahren 2012 bis 2016 lag im Durchschnitt bei 96,1 % und kann somit als repräsentativ eingestuft werden. Die Beurteilung der jeweiligen Lehrgangsorganisation sowie die Gesamtbeurteilung der durchgeführten Ausbildungen wurde ausnahmslos mit sehr gut beurteilt.

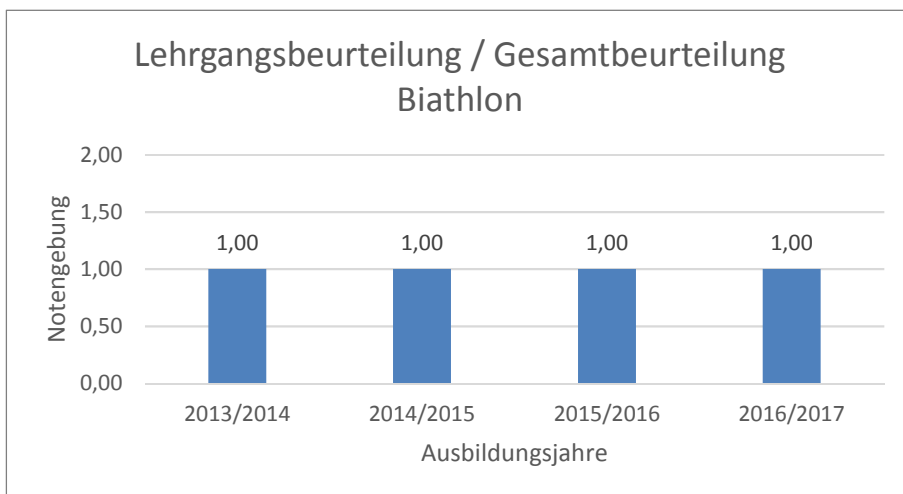


Abb. 20. Gesamtbeurteilung der Lehrgangsmaßnahmen 2013 bis 2016 im Biathlon (eigene Darstellung).

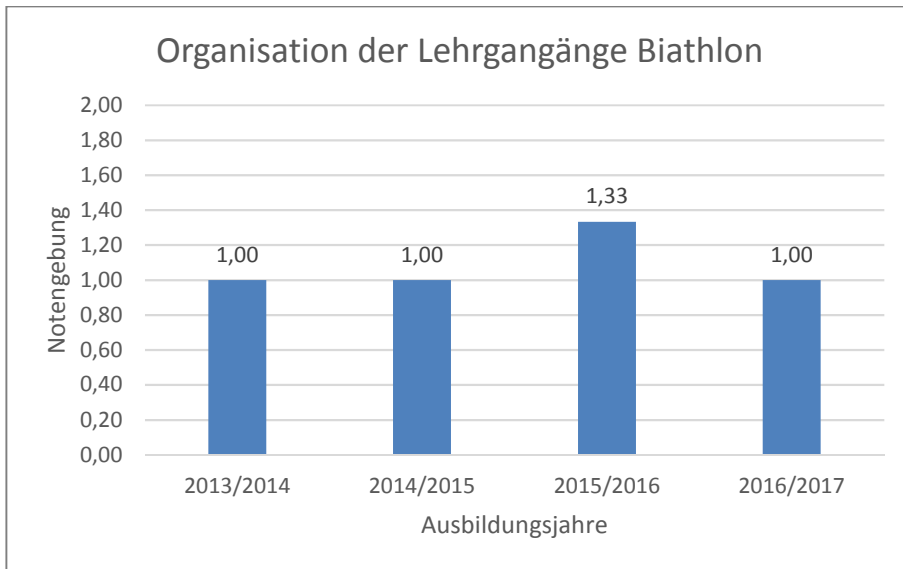


Abb. 21. Bewertung der Ausbildungsorganisation und Gesamtausbildung der Jahre 2012 bis 2016 im Biathlon (eigene Darstellung).

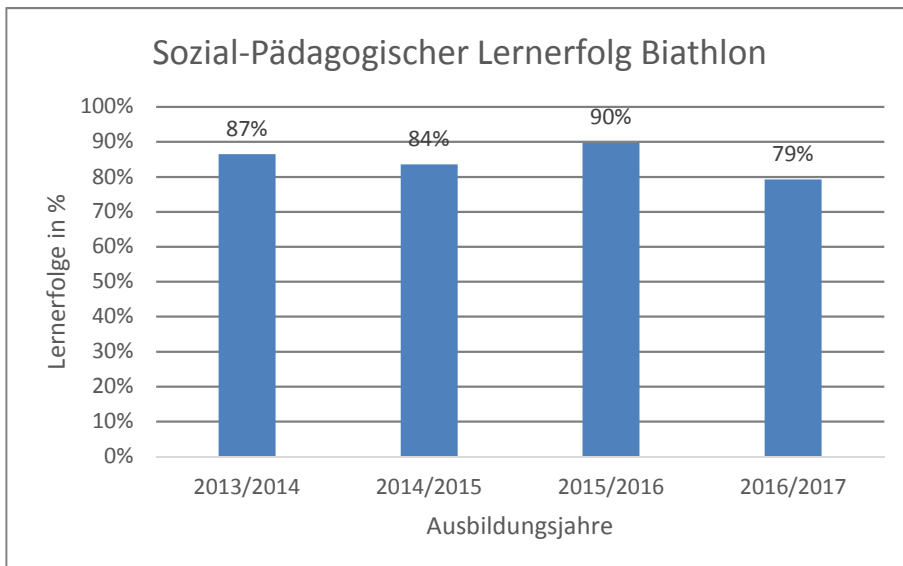


Abb. 22. Beurteilung des Lernerfolges – sozial-pädagogisch (eigene Darstellung).

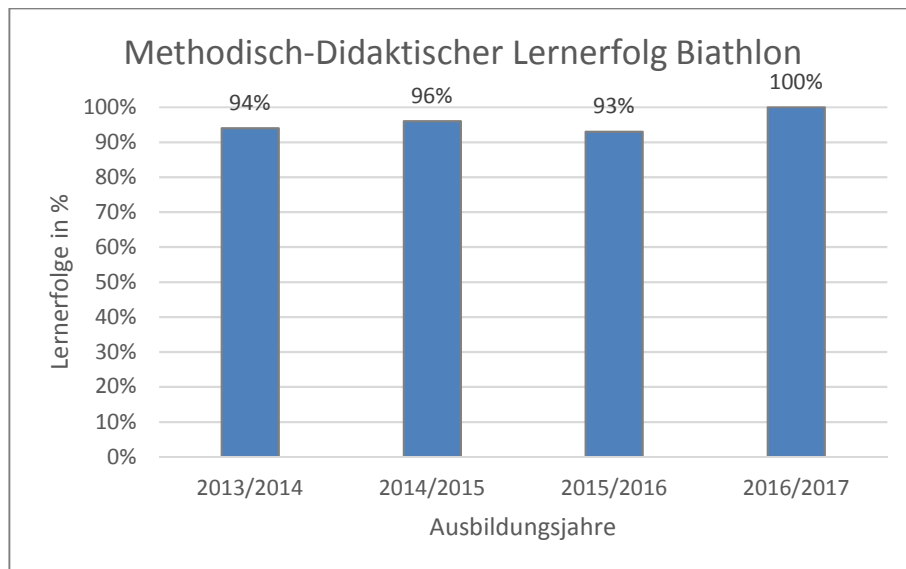


Abb. 23. Beurteilung des Lernerfolges – methodisch-didaktisch (eigene Darstellung).

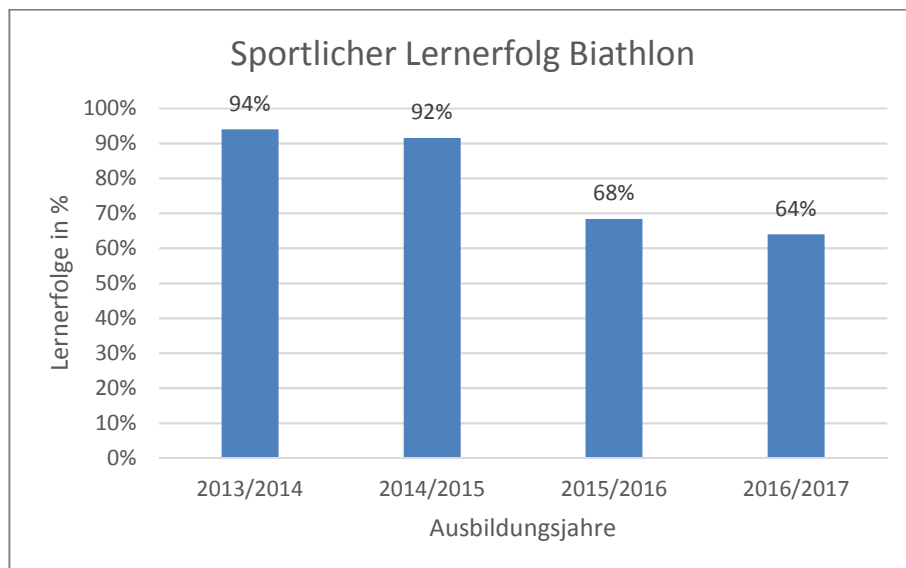


Abb. 24. Beurteilung des Lernerfolges – sportliches Können (eigene Darstellung).

Durchschnittlich gaben 79,5 % der Befragten an, ihr sportliches Können verbessert zu haben. 95,6 % führten einen Lernerfolg im Bereich der Methodik und Didaktik an und 85,0 % erreichten einen Lernerfolg im Teilbereich Sozialkompetenz sowie in der Pädagogik. Bei der Beurteilung der Referentenleistung konnten die Teilnehmer auf eine Notenskala zwischen 1 (sehr gut) und 5 (mangelhaft) zurückgreifen.

Tab. 46. *Beurteilung der Ausbilder in den Biathlonlehrgängen durch die Teilnehmer (eigene Darstellung).*

Ausbilder Beurteilung Biathlon/Trainerschule Saison 2012/2013			Benotung Ausbilder
Lehrgangsnummer	Anzahl Ausbilder	Rücklaufquote Teilnehmer	1 = sehr gut , 2 = gut , 3 = befriedigend 4 = ausreichend , 5 = mangelhaft
ts_bia_c_zlg2	5	93,8 %	94,36 % der Teilnehmer haben die Ausbilder im Durchschnitt mit der Note 1,29 bewertet.
ts_bia_a_	1	100 %	
ts_bia_c_zlg3	5	85,7 %	
ts_bia_b_zlg1	1	100 %	
ts_bia_c_zlg1	5	100 %	
Gesamt	17	94,36 %	
Biathlon-Ausbildung/Trainerschule Saison 2013/2014			
ts_bia_b_zlg2	2	100 %	100 % der Teilnehmer haben die Ausbilder im Durchschnitt mit der Note 1,25 bewertet.
ts_bia_c_zlg2	2	100 %	
Gesamt	4	100 %	
Biathlon-Ausbildung/Trainerschule Saison 2014/2015			
ts_bia_c_zlg3	4	100 %	96 % der Teilnehmer haben die Ausbilder im Durchschnitt mit der Note 1,38 bewertet.
ts_bia_b_zlg1	4	92,3 %	
Gesamt	8	96 %	
Biathlon-Ausbildung/Trainerschule Saison 2015/2016			
ts_bia_b_zlg2	1	90,9 %	93,93 % der Teilnehmer haben die Ausbilder im Durchschnitt mit der Note 1,20 bewertet.
ts_bia_b_zlg3	4	95,5 %	
	5	93,93 %	

Die Beurteilung der eingesetzten Ausbilder erbrachte bei einer Rücklaufquote der Teilnehmerbefragung von 96,1 % im Durchschnitt aller zwischen 2013 und 2016 durchgeführten Lehrgänge die Note 1,28.

Tab. 47. *Durchschnittsnoten der Lehrgangsteilnehmer in den Lehrgängen der Jahre 2013 bis 2016 (eigene Darstellung).*

	Disziplin	Saison	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Gesamt
			Praxis	Schriftlich	Mündlich	Fachwissen	Hausarbeit	Trainerarbeit	
	Biathlon C	Saison 2014	1,633	Schriftliche und mündliche Prüfung wurden zur Note Fachwissen zusammengefasst.		2,479	1,800	1,842	2,017
	Biathlon C	Saison 2012	1,236			1,833	1,830	1,771	1,395
Schnitt			1,435			2,156	1,815	1,807	1,706
Stand. abw.			0,281			0,457	0,021	0,050	0,439
	Biathlon B	Saison 2015	keine			2,964	1,591	1,745	2,100
Schnitt						2,964	1,591	1,745	2,100

Bei der Auswertung der Teilnehmernoten ging eine Beurteilung von Praxis, schriftlicher Prüfung, mündlicher Prüfung, Fachwissen, Hausarbeit und Trainerarbeit in die Gesamtbeurteilung ein. In der B-Trainer-Ausbildung findet keine Praxisprüfung statt.

Die Prüfungsergebnisse lagen in den ausgewählten Prüfungslehrgängen der C-Lizenzstufen in der Praxisbeurteilung im Durchschnitt bei 1,43. Die Durchschnittsnote in den Lizenzstufen C und B im Fachwissen (schriftlich – mündlich) lag bei 2,56, die Bewertung der Hausarbeiten bei durchschnittlich 1,70. Die Trainerarbeit wurde durch die Abnahme einer Lehrprobe beurteilt, die Durchschnittsnote lag bei 1,90.

Mit den dargestellten Evaluationsergebnis kann der Biathlonausbildung eine hohe Qualität attestiert werden. Sowohl die Beurteilung der Lehrgangsmaßnahmen als auch der eingesetzten Referenten, Dozenten und Praxisausbilder weisen einen hohen Qualitätsstandart aus. Auch die Prüfungsergebnisse der Teilnehmer konnten durchweg als gut bis sehr gut beurteilt werden. Im Bereich Fachwissen sollte es zukünftig zu einer Steigerung der Prüfungsleistungen kommen.

7.2 Befragungsergebnisse

Positive Ansätze der Befragung lassen sich aus der detaillierten Datenbankanalyse ableiten. Die gewonnen Erkenntnisse basieren auf der Auswertung standardisierter Fragebögen und einem seit sieben Jahren durchgeführten Qualitätsmanagementsystem innerhalb der DSV-Trainerschule. Die zentrale bundesweite Erfassung aller Ausbildungen, Fortbildungen, Lizenzstufen und Lizenzinhaber, verbunden mit einer

zentralen Lizenzvergabe, garantiert eine hohe Validität und Reliabilität. Entsprechend besteht seit Jahren die Forderung nach einer Bewertung der durchgeführten Ausbildungen durch die Teilnehmer. Die Rücklaufquoten der Feedbackbögen der Teilnehmerbefragungen lagen im Durchschnitt aller Disziplinbereiche bei über 90 %. Die in ausgewählten Lehrgängen exemplarisch, erstmalig 2015/2016 durchgeführte Befragung der Trainer nach ihrem Einsatzbereich und ihrer Trainingsgruppe lieferte wichtige Hinweise zum Alter der betreuten Sportler und damit zum tatsächlichen Tätigkeitsfeld der ausgebildeten Trainer (vgl. Anhang F, Evaluation der Trainertätigkeit von C-, B-, A-Trainern des DSV). Auch die Erfassung der in diesem Zusammenhang durchgeführten ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Trainertätigkeit gab wertvolle Hinweise für die weitere Personaleinsatzplanung. Beide Abfragen sollten zukünftig fester Bestandteil der Evaluation werden.

Verbesserungswürdig erscheint der vorliegenden Feedbackbogen (vgl. Anhang E, Cluster 7) . Hier sollte es zu einer differenzierteren Abfrage der Gesamtbewertung der Ausbildung bzw. der organisatorischen Vorbereitung und Durchführung der Lehrgänge kommen. Auch die Ausbilderbewertung ist differenzierter anzulegen. Bezogen auf die Prüfungsergebnisse der Teilnehmer ist eine standardisierte Abfrage und Auswertung der Prüfungsleistungen über alle Disziplinen und Lizenzstufen empfehlenswert. Alle Teilnehmerbefragungen sollten zukünftig digital und über das DSV Inter- netportal erfolgen. Im Bereich der Datenerhebung/ Lizenzverwaltung Biathlon muss die Lizenzstatistik A- Trainer einer erneuten Prüfung unterzogen werden. Die Anzahl von – 0 % - Biathlontrainern erscheint nicht realistisch.

7.3 Folgerungen

Die Entwicklungen im Leistungssport haben Auswirkungen auf die Trainerausbildung und auf den Status des Trainerberufs in der Gesellschaft. Die Evaluierungsergebnisse verdeutlichen, dass Personalrekrutierung, Personalentwicklung sowie die gezielte Personaleinsatzplanung durch eine ganzheitlich angelegte und zentral gesteuerte Verbandsstrategie positiv zu beeinflussen sind. Nachfolgend wird auf die verschiedenen Teilbereiche eingegangen.

7.3.1 Ausbildungsprozess

Die DSV-Trainerausbildung umfasst strukturell alle Ausbildungsstufen der Lizenz- und Berufsausbildung und verfügt über eine inhaltlich aufeinander aufbauende und abgestimmte Gesamtstruktur. Das Anspruchsniveau steigt von Ausbildungsstufe zu Ausbildungsstufe. Basierend auf einer soliden Basisausbildung steigt der Ausbildungsumfang nach der Lizenzausbildung erheblich an. Somit kann von einer hochwertigen wissenschaftsorientierten Trainerausbildung mit hohem Praxisbezug in einem erfolgreichen Gesamtsystem zwischen verbandlicher und staatlicher Ausbildung gesprochen werden. Ein Aufbaustudiengang an der Sportwissenschaftlichen

Fakultät Leipzig ermöglicht seit 2015, einen akademischen Studienabschluss „Bachelor of Arts Sportwissenschaft“. Der DSV konnte seine Trainerausbildung zukunftsgerichtet weiterentwickeln und die wissenschaftliche Trainerausbildung wesentlich höher gewichten als dies in der Vergangenheit der Fall war. Durch den Einsatz von Wissenschaftskoorinatoren erfolgte eine noch engere Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen, Hochschulen und Universitäten. Der Theorie- und Praxisbezug wurde gestärkt und Studierende konnten noch intensiver ausbildungs- und prozessbegleitend betreut werden.

7.3.2 Lernerfolgskontrollen

Die Berufsausbildung zum staatlich anerkannten Trainer (Diplomtrainer) findet in Kooperation mit der Trainerakademie Köln statt. Hier schneiden im Untersuchungsabschnitt die Studierenden des Deutschen Skiverbandes in allen Prüfungsbereichen besser ab als der Durchschnitt der Studierenden der anderen Spitzenfachverbände (vgl. Anhang E, Cluster 8). Das gute Abschneiden ist auch auf eine gute Grundausbildung in der C-, B, A-Lizenzausbildung des DSV zurückzuführen. Eine positive Beurteilung des Lernerfolges in diesen Bereichen zeigt die durchgeführte Untersuchung in ausgewählten Ausbildungslehrgängen der Disziplinen Alpin, Biathlon und Nordisch.

7.3.3 Qualitätssicherung

Nach einer umfangreichen Evaluation der Ausbildungsunterlagen, kann dem Curriculum eine hohe Qualität bescheinigt werden. Durch jahrelange Evaluierungen und einer turnusmäßigen Neuanpassung, befinden sich die DSV-Curricula auf dem aktuellen Stand der Entwicklung im Hochleistungs- und Nachwuchssport. Auf die Auswahl und Qualität der Dozenten und Praxisausbilder, die Bereitstellung optimaler Sportstätten, Gerätschaften und Unterrichtsmaterialien sowie auf eine teilnehmerorientierte Gestaltung des Ausbildungsprozesses wird im DSV besonderer Wert gelegt.

Alle Skisportarten unterliegen einer einheitlichen Konzeption, sportartübergreifende und sportartspezifische Ausbildungsinhalte wurden in ein Gesamtkonzept zusammengeführt. Die Organisationsstruktur ist einheitlich gestaltet, Ausbildungsteams arbeiten sportartbezogen, teilweise disziplinübergreifend. Die Ausbildung ist Teil der Personalentwicklung. Die Führungsebene der Trainerschule ist in den Leistungssportprozess der verschiedenen Disziplinen eingebunden. Somit kann die Ausbildung im DSV mit ihrem engen Leistungssportbezug als richtungsweisend für andere Spitzensportverbände in Deutschland beschrieben werden. Eine Weiterentwicklung der Trainerausbildung ist durch die Trennung zwischen Lizenz- und Berufsausbildung einzuleiten, auf die Anpassung der Curricula ist zu achten.

7.3.4 Internationaler Vergleich

Während sich Struktur und Umfang in der Lizenzausbildung der Stufen C, B, A von jenen Nationen, die den Weltmaßstab im Skisport mitbestimmen, nur geringfügig unterscheidet, ist der Gesamtausbildungsumfang in der beruflichen Trainerausbildung in Deutschland erheblich höher. Dass die Lizenz- und Berufsausbildung bzw. das Studium integrierende Gesamtkonzept des Skiverbandes ist einzigartig und trägt hierzu bei. DSV-Trainer schließen ihre Berufsausbildung auf dem EQR Level 5 (Bachelorabschluss „Sportwissenschaft“) ab. Die Gesamtausbildung an der Trainerakademie Köln und der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig entspricht dem eines Hochschulstudiums. In Nationen wie der Schweiz, Österreich und Norwegen sind die Absolventen der Ausbildungsstufe Level 4 befähigt, als Nationaltrainer zu arbeiten. Der Gesamtausbildungsumfang dieser Nationen entspricht in der Lizenzausbildung etwa dem des DSV. Eine mit der DSV-Ausbildungskonzeption vergleichbare, aufeinander aufbauende Gesamtkonzeption gibt es in den untersuchten Nationen nicht. Die Ziele und Inhalte der Ausbildungen sind jedoch ebenso beschrieben wie im Deutschen Skiverband. Ausbildungsinhalte sind in den jeweiligen Curricula festgeschrieben und mit dem DSV-Curriculum durchaus vergleichbar. Aus Sicht des Deutschen Skiverbandes war es erforderlich, die Lizenzausbildung so zu gestalten, dass ein weiterführendes Studium auf die vermittelten Ausbildungsinhalte in der C-, B-, A-Ausbildung aufbaut. Diese Strategie hat sich als erfolgreich erwiesen, ist in den untersuchten Nationen nicht nachweisbar und sollte im DSV unbedingt beibehalten werden.

7.3.5 Trainereinsatzbereiche und Personalentwicklung

Die statistische Erfassung der Trainer auf den verschiedenen Ausbildungsstufen, in ihrem Tätigkeitsfeld und ihrem Einsatzbereich ist für den längerfristigen Planungs- und Steuerungsprozess wichtig und wurde vollzogen. Eine Konzentration der Trainer auf die Wintersportregionen Bayern, Thüringen, Sachsen und Baden-Württemberg war situationsbedingt zu erwarten. Hier arbeitet die Mehrzahl der ehrenamtlich oder hauptberuflich tätigen Trainer. Hessen und Nordrhein-Westfalen folgen. Während der Anteil der Alpintrainer am Gesamttrainerbesatz nachzuvollziehende 49 % ausmacht, liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 15 %. Diese Tatsache ist sicher auch auf die hohen Abwesenheitszeiten von Wohnort und Familie sowie auf die teilweise hohe körperliche Arbeitsbelastung in verschiedenen Skidisziplinen zurückzuführen. Da die Lizenzausbildung (C, B, A) auf ehrenamtliche Trainer ausgerichtet ist und schwerpunktmäßig das Nachwuchstraining beinhaltet, trainieren ca. 76 % der untersuchten Lizenznehmer in diesem Bereich. Der hauptamtliche Anteil der A- und B-Trainer liegt bei durchschnittlich 10 % und konzentriert sich schwerpunktmäßig auf die Vereins- bzw. Stützpunktebene. Der Verband sollte weiterhin bemüht sein, allen hauptberuflich tätigen Trainern eine möglichst umfassende Trainerausbildung zu ermöglichen, ohne jedoch die Lizenzausbildung zu vernachlässigen. Die weiterfüh-

rende Ausbildungsstrategie des Verbandes sollte darauf ausgerichtet sein, Ausbildungsplätze für junge Trainer zu schaffen, um sie im DSV oder in den Landesskiverbänden und Stützpunkten als Auszubildende anzustellen. Der Personalbedarf ist somit längerfristig zu sichern.

7.3.6 Altersstruktur

Mit erhöhtem Ausbildungsstand geht eine Erhöhung des Durchschnittsalters der Trainerschaft einher (vgl. Anhang E, Cluster 3, Cluster 6). Die C-Trainer Disziplinbereiche Alpin (61,3 %), Biathlon (48 %) und Nordisch (51,8 %) weisen ein Durchschnittsalter der unter 40 Jährigen von **53,7 %** aus. Im Bereich der B- Trainer Alpin (26,7 %), Biathlon (27,8 %) und Nordisch (31,4 %) sinkt das Durchschnittsalter in diesem Altersbereich auf **28,6 %** ab. Bei den A- Trainern beträgt der durchschnittliche Anteil der unter 40 Jährigen nur noch **19,2 %**, Alpin (19,5 %), Biathlon (19,5 %), Nordisch (18,7 %). Der Anteil der unter 40 Jährigen Diplomtrainern Alpin liegt bei **6,5 %** und Nordisch **18,9 %**. Entgegen der fallenden Tendenz steigt der Diplomtraineranteil der unter 40 Jährigen Biathlontrainer wieder auf **33,3 %** an.

Um der vorgenannten Entwicklung kurz und mittelfristig entgegenzuwirken ist die berufliche Trainerausbildung weiterzuentwickeln und jungen Trainern einen frühen Einstieg in die Ausbildung zu ermöglichen. Duale Ausbildungs- und Studienformen erscheinen hier am geeignetsten.

7.3.7 Kompetenz- und Anforderungsprofil/ Berufsbild Trainer im Skisport

Zur Entwicklung des Berufsbildes „Trainer im Skisport“ war die Beschreibung der Ausbildungsziele, -inhalte und -Maßnahmen wichtig. Berufsspezifischen Tätigkeitsbereichen wurde der Kompetenzerwerb gegenübergestellt. Das Forschungsergebnis stellt die Fach-, Sozial-, Selbstkompetenz sowie die zum Handeln in einer konkreten Situation gewünschte Handlungskompetenz des Trainers im Skisport als herausragende Eigenschaften dar und gibt ihnen eine hohe Wertigkeit. Die Darstellung der umfangreichen Ausbildung sowie die Beschreibung des umfassenden beruflichen Anforderungsprofils gab Aufschluss über das ganzheitliche Wirken eines Trainers im Leistungs- und Hochleistungssport. Ob ein Trainer im Angestelltenverhältnis, mit befristetem Arbeitsvertrag oder als Freiberufler tätig ist, spielt hierbei eine untergeordnete Rolle. Die Tätigkeit ist mit der Zielstellung verbunden, Nachwuchssportler und Spitzenathleten zu entwickeln, um diese zu Weltspitzenleistungen zu führen. Der Status Trainer im Skisport sollte sich nicht alleine über die Fernsehpräsenz des Bundestrainers, sondern vor allem über die beschriebenen und sehr umfassenden Aufgaben und Verantwortungsbereiche definieren. Hier besteht Nachholbedarf in der Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes. Um dieses Ziel zu erreichen, ist die o. g. Berufsbildentwicklung von außerordentlicher Wichtigkeit. Hierzu bedarf es klar definierter Vorgaben für Ausbildung, Studium, Berufsabschlüsse, Berufsankennung und

Berufsausübung, wie sie in ausgewählten Forschungsergebnissen dargestellt wurden. Curricula, Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen der Verbände müssen auch zukünftig einer detaillierten Prüfung unterzogen werden und bei den zuständigen staatlichen Stellen Anerkennung finden.

7.3.8 Weitere Qualifizierung

Das vorgenannte durchgängige Ausbildungssystem des DSV und das bereits realisierte sportwissenschaftliche Aufbaustudium kann die Grundlage für weitere Überlegungen zur Modernisierung der Trainerausbildung bilden und einen Neubeginn in der dualen Ausbildung von Trainern im Skisport einleiten. Unter dem Aspekt einer neuen, weiterführenden Ausbildungsstrategie kann eine klare Trennung zwischen Lizenz- und Berufsausbildung befürwortet werden. Die synonyme Verwendung der Begriffe Übungsleiter und Trainer ist zu vermeiden.

7.3.9 Ausbildungsberuf „Trainer im Skisport“

Die Spannbreite zwischen Lizenzausbildung für Vereinstrainer und hoch qualifiziertem Führungs- und Trainerpersonal im Leistungssport ist groß. Dies führt dazu, dass der Trainerberuf oft nicht wahrgenommen wird und hauptamtliche Trainer in Erklärungsnot geraten wenn die Frage besteht, in welchem Beruf sie neben dem Sport tätig sind.

“Coaching differs from other occupations due to its high proportion of volunteers, many of whom are parents and older athletes who take on immediate coaching needs. For this reason, coaching is seen as a ‘blended’ occupational area.” (Lara-Bercical, et al. 2017).

So beschreibt es der European Coaching Framework.

Auch Digel et. al zeichnen ein problematisches Bild des Trainers: „Zugangsvoraussetzungen, Rekrutierungswege und Karriereverläufe sind uneinheitlich, Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen höchst unterschiedlich“ (Digel 2010, 9).

Lösungsmöglichkeiten, die innerhalb des Forschungsprojektes erarbeitet wurden, bestehen in der Einführung einer „dualen Trainerausbildung“ und Anstellung von „auszubildenden Trainern“ beim Spitzenverband und/oder seiner Unterorganisationen. Die Verbände oder Vereine würden zum Ausbildungsbetrieb und als Arbeitgeber auftreten, Auszubildende wären ganzjährig als Assistenztrainer tätig, einem Mentor zugeordnet und würden in einer mehrjährigen Ausbildungs- und Studienzeit in Theorie und Praxis ausgebildet. Es ist davon auszugehen, dass der durch Mentoren begleitete, umfassende Einsatz in der Berufspraxis und der damit verbundene enge Theorie- Praxisbezug zu einer weiteren Qualitätssteigerung im Ausbildungsprozess führt.

Im Folgenden wird ein theoretisches Modell der beruflichen Trainerausbildung entwickelt.

8 Theoretisches Modell der beruflichen Trainerausbildung

In diesem Abschnitt wird ein Modell entwickelt, welches sich auf die Evaluation, Literatur- und Dokumentenanalysen sowie auf die Befragungsergebnisse des Forschungsprojektes stützt. Die Ergebnisse sollen zur Einordnung der zu modellierenden Entscheidungen dienen. Vorangestellt sei die Einschätzung (Digel et al., 2010) das die *„Erfüllung von komplexen Arbeitsanforderungen vielfältige Fähigkeiten und Qualifikationen bedingen, die oft nur von wenigen Kandidaten zu erfüllen sind“*. *„Die Verfügbarkeit von Trainern stellt jedoch eine wichtige Säule von internationalem sportlichen Erfolg dar“* (De Boscher et al., 2008). Knappheit könnte somit zum Problem werden (vgl. Breuer, C., Wicker, P., Orlowski, J., 2017). Da auch die Nachfrage nach hauptamtlichen Trainerpositionen im Skisport rückläufig ist, die Stellen durchaus begrenzt sind und Spitzenpositionen nur von wenigen Trainern besetzt werden, dürfte die berufliche Perspektive nach Abschluss der Ausbildung ein entscheidendes Kriterium für den Einstieg in die Trainerlaufbahn sein.

Das theoretische Modell der beruflichen Trainerausbildung besteht aus zwei Ebenen. Die Makroebene soll die Aufgaben des Verbandes, die Zielstellung, die strategische Ausrichtung sowie den wirtschaftlich- ökonomischen Faktor der Ausbildung darstellen. Auf der Mikroebene sollen die administrativen Faktoren sowie die Zusammenarbeit mit den kooperierenden Institutionen Berücksichtigung finden. Der komplexe Prozess des Qualitätsmanagements bezieht sich auf dieser Ebene ausschließlich auf das Ausbildungsgeschehen. Dies betrifft auch die spezifischen Steuerungs- und Leitungsprozesse. Im Fokus steht der ganzheitliche Ausbildungs- und Studienprozess mit einem hohen sportwissenschaftlichen- theoretischen und praxisbezogenen Anteil. Ausgangspunkt für die Entscheidung ist die in Abbildung 25 dargestellte Makroebene. Die Förderung des Skisports sowie die Leitung und Steuerung des Leistungssports sind übergeordnete Aufgaben, die der Deutsche Skiverband zu realisieren hat. Zur Absicherung von Weltspitzenleistungen der Athleten sind die Mitarbeiter entsprechend zu qualifizieren. Ehrenamtliche und hauptamtliche Trainertätigkeit und Trainerqualifizierung ist für die Umsetzung der Verbandsziele im Nachwuchsleistungssport und Spitzensport von besonderer Bedeutung und bedarf einer klaren Zuordnung. Das Human Resource Management (HRM) ist eine Kernaufgabe, Personalplanung, Personalführung und Personalentwicklung stehen im Vordergrund, Handlungsfelder sind zu definieren und zu beachten. Neben rein organisatorischen Aufgaben in der Ausbildung ist das HRM auch für den Kommunikationsprozess zwischen den beteiligten Institutionen und Personen verantwortlich. Gemäß dem theoretischen Modell beeinflussen die Zielstellungen des Verbandes auf der Makroebene die Umsetzungsstrategien auf der Mikroebene. Eine Integration von Inhalten des DSV Strukturplanes, der Curricula und Studienordnungen der Trainerakademie und Universität in die DSV-Ausbildungskonzeption sichert den ganzheitlichen Ansatz. Der Gesamtprozess ist zu institutionalisieren, Steuerungsprozesse sollten zentral eingeleitet und das Qualitätsmanagementsystem zentral organisiert werden.



Abb. 25. Theoretisches Modell zur beruflichen Trainerausbildung (eigene Darstellung)

Überdies spielen weitere Faktoren wie Aus- und Fortbildungsangebote, verfügbare Ressourcen und Karriereperspektiven für Trainer eine wichtige Rolle (De Bosscher et al., 2018). Das Humankapital des Trainers (Becker, G.S., 1962) wird durch Qualifikationen, Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung und Berufserfahrung geprägt. Der angehende Trainer fällt selbst die Entscheidung, ob er das Ausbildungs- und Studienangebot des Spitzenverbandes annimmt. Im vorgenannten Modell wird davon ausgegangen, dass der Spitzenfachverband die notwendigen Ressourcen bereitstellt, um eine attraktive und zukunftsgerichtete Trainerausbildung zu gewährleisten.

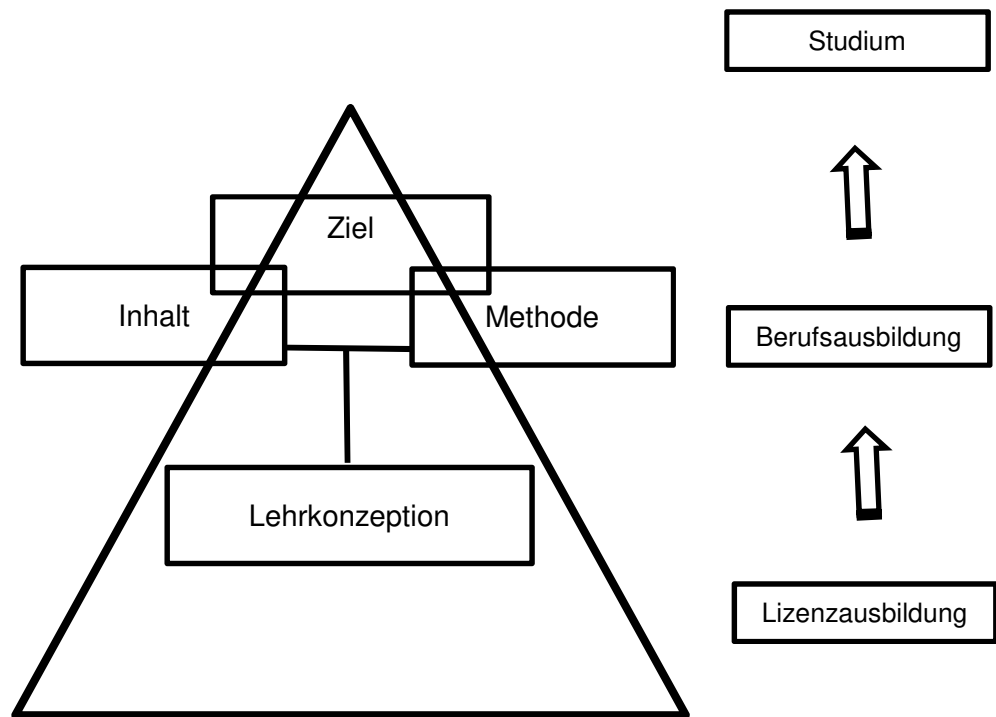


Abb. 26. Planung des Ausbildungsprozesses
(eigene Darstellung)

Die Planung des Ausbildungsprozesses ist stets als Planung der drei Elemente Ziel, Inhalt, Methode und ihrer Beziehungen zueinander zu gestalten. Die für die Auszubildenden und die Studierenden notwendigen direkteren Planvorgaben entstehen vorwiegend auf zentraler Planungsebene in Form einer Lehrkonzeption. Lernaufgaben und Leistungsaufgaben sind zu unterscheiden.

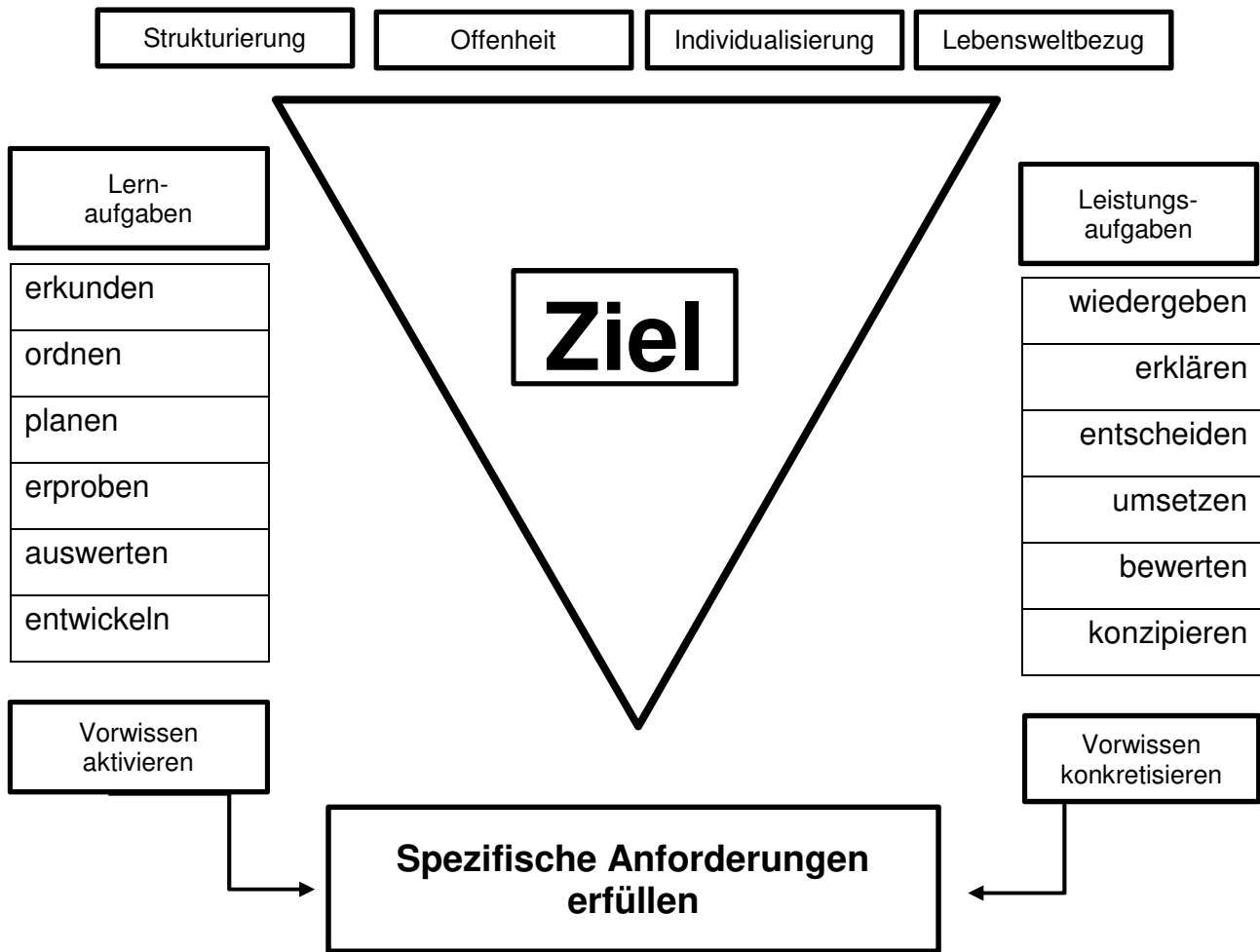


Abb. 27. Lern- und Leistungsaufgaben
nach DOSB Kompetenzentwurf Sygusch (2017)

Auf Grundlage des Modells soll nun die Neugestaltung der beruflichen Trainerausbildung beschrieben werden. Hierbei ist zu beachten, welche Teilelemente der bestehenden Ausbildungskonzeption in eine Neukonzeption einfließen können und welche Grundlegenden Veränderungen vorgenommen werden müssen. Die Einbindung der Lizenzausbildung in zukünftige Überlegungen der Neustrukturierung ist zu beachten. Zu entscheiden ist auch, ob Aufgaben, Zielstellungen und Wertigkeiten in einem Verbundstudium zwischen Lizenzausbildung- Diplomtrainerstudium- und Aufbaustudium Sportwissenschaft beibehalten werden können.

9 Neugestaltung der beruflichen Trainerausbildung

Ausbildung zu planen bedeutet auch, den ablaufenden Prozess zu antizipieren und die Vorkenntnisse, Wünsche und Erwartungen der Auszubildenden zu erkennen. Dies muss bei einer Neugestaltung der Ausbildungskonzeption explizit berücksichtigt werden (Wolf, J., 2008). Durch die Funktionen und Tätigkeiten der personellen Strukturelemente werden die sachlichen Elemente (Ziel, Inhalt und Methode) in Beziehung zueinander gesetzt und zu einer einheitlichen Wirkung gebracht. Da es sich bei der Ausbildung von Trainern um Erwachsenenbildung handelt, müssen Eigeninitiative, Selbstverantwortung, Selbsttätigkeit und Selbstmanagement hohe Priorität zur Erreichung des Ausbildungsziels eingeräumt werden.

Folgende Leitungs-, Steuerungs- und Planungsgrundsätze sowie Qualitätsmerkmale sind zu beachten (Barth, B., 2003):

- Konkrete Bestimmung von Ziel, Inhalt und Methode des Ausbildungsprozesses.
- Berücksichtigung der Wechselbeziehungen zwischen Ziel, Inhalt und Methode.
- Strikte Anerkennung und Einhaltung der Zielbestimmtheit des Ausbildungsprozesses.
- Konzipierung der Ausbildung von Anfang bis Ende als ein einheitliches Ganzes unter Beachtung wesentlicher Gliederungsaspekte des Prozesses (Zielstellung, Inhaltssystematik, Logik der Erkenntnisgewinnung, didaktische Funktionen).
- Berücksichtigung der Vielfalt der Tätigkeitsbereiche der Auszubildenden in Einheit von Bildung und Erziehung, Theorie und Praxis, Lehren und Lernen.
- Beachtung der Einheit von Aus- Fort- und Weiterbildung.

Die „*Konzipierung der Ausbildung von Anfang bis Ende als ein einheitliches Ganzes*“ ist ein Planungsgrundsatz, der besondere Beachtung finden muss. In ihm kommt die Komplexität des Planungsgeschehens zum Ausdruck. Barth nennt folgende Planungsaufgaben, die für den Ausbildungsprozess von besonderer Bedeutung sind (Barth, B., 2003):

- Die Ausbildungsziele, die zu bestimmten Zeitpunkten erreicht sein müssen.
- Die anzueignenden Ausbildungsinhalte als Grundlage für das Erreichen der Ziele.
- Die Methode als Gesamtheit der Schritte, die zum Ziel führen.

Die oben aufgestellten Planungsgrundsätze müssen sich mithin in spezifischer Weise in der Planung von Ziel, Inhalt und Methode widerspiegeln; sie sollen helfen, die angestrebte Qualität der Planungsunterlagen zu erreichen. Im Einzelnen werden unterschieden:

- Die Bestimmung des Ausbildungszieles aus dem Berufsbild, das der Deutsche Skiverband und Kooperationspartner anstreben (praxisadäquate Bestimmung des Ausbildungs- und Studienzieles).
- Die interpretationsarme und überprüfbare Formulierung des angestrebten Ergebnisses der Persönlichkeitsentwicklung durch Kennzeichnung des Inhalts- und Niveaumaspektes der Ausbildungs- und Studienziele.
- Die Planung der Ausbildungs- und Studienziele in Form der grundlegenden Persönlichkeitsqualitäten Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Überzeugungen.
- Die Differenzierung der Ausbildungs- und Studienziele in Teilziele, Abschnittsziele, Lehrgebietsziele unter Berücksichtigung des bei Beginn des Ausbildungs- und Studienprozesses erreichten Standes der Persönlichkeitsentwicklung.
- Die Nutzung der Ziele als Leitlinien im Ausbildungs- und Studienprozess.
- Die Nutzung aller vorhandenen Strukturierungsebenen der Ausbildungs- und Studieninhalte zur Bildung von Ziel-Inhalt-Strukturen.
- Die Formulierung der Inhaltselemente durch die Kategorien Kenntnisse, Methoden/Techniken, Verhaltensdispositionen.
- Die Auswahl des Ausbildungs- und Studieninhaltes aufgrund seiner Bildungspotenzen hinsichtlich einer optimalen Zielrealisierung.
- Die Anordnung der Ausbildungs- und Studieninhalte in Abhängigkeit von den Zielstellungen im Prozess, nach sachlogischen Aspekten, pädagogischen Erfahrungen über die Gestaltung des Ausbildungs- und Studienprozesses sowie in Abhängigkeit von den organisatorischen Bedingungen.
- Die Beschreibung des Elements Methode durch die methodischen Strategien des Ausbildungs- und Studienganges, durch die Organisationsformen der Ausbildung und des Studiums und durch das fachmethodische Vorgehen bei der Vermittlung und Aneignung der Inhalte.
- Die Zuordnung des Elements Methode zu Ziel und Inhalt durch Festlegung von methodischen Strategien für die Hauptzielstellungen der Ausbildung und des Studiums, durch Planung der Organisationsformen im komplexen Zusammenwirken und durch Festlegung des rationellsten Aneignungsweges innerhalb der Organisationsformen.
- Die Beachtung der Zusammenhänge von Ziel, Inhalt und Methode.
- Die Zeitbilanzierung unter Zugrundelegung von Ziel, Inhalt und realer Belastung der Auszubildenden und Studierenden.
- Die Festlegen von Zeittoleranzen.

Das Curriculum hat gegenüber den Auszubildenden und Studierenden auch informierende Funktion, indem die Teilnehmer mit der Zielstellung, dem Inhalt und dem Ablauf der Ausbildung und des Studiums vertraut gemacht werden. Der Vorzug der Verbindlichkeit dieses zentralen Ausbildungsdokumentes gibt den Teilnehmern die Gewähr dafür, dass die Ausbildung und das Studium geordnet und geregelt ablaufen

können; es verpflichtet gleichzeitig die Auszubildenden und Studierenden, ihre Verantwortung für eine erfolgreiche Ausbildung entsprechend vorgegebener Ziele und Inhalte wahrzunehmen.

9.1 Aufgaben

Der Deutsche Skiverband realisiert eine Vielzahl von managementbezogenen und strategischen Prozesse im Leistungssport. Hierzu gehören Aufgaben der Verbandsstrategie, -politik und -vertretung, der Verbandsorganisation und -koordination, konzeptionelle Aufgaben, Kaderangelegenheiten und Nominierungen, die Finanzverwaltung und Umfeldsteuerung, Maßnahmenplanungen und -umsetzung sowie Betreuungs- und Kommunikationsaufgaben. Auf die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Leistungssportpersonals wird im Folgenden explizit eingegangen. Teilaufgaben der DSV-Trainerschule werden dargestellt.

Tab. 48. *Teilaufgaben der DSV-Trainerschule in der Gesamtorganisation Deutscher Skiverband (eigene Darstellung).*

	Berufsausbildung Trainer im Skisport			Fortlaufende, kontinuierliche und systematische Ausbildung, Fortbildung und Weiterqualifizierung der hauptberuflich tätigen Trainer. Know-how-Transfer im Rahmen von nationalen bzw. internationalen Kongressen, Konferenzen und spezifischen Trainerfortbildungen. Entwicklung und Begleitung von Studierenden an der Trainerakademie sowie an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig.	
	Lizenzausbildung Trainer im Skisport			Fortlaufende, kontinuierliche und systematische Ausbildung und Fortbildung der im Skisport tätigen Trainer der Lizenzstufen C, B, A. Know-how-Transfer im Rahmen von Trainersymposien, Workshops und Fortbildungsveranstaltungen unter Einbeziehung der Bundestrainer als Referenten.	
	Konzeptionierung Umsetzung			Konzeptionierung und Umsetzung individueller, disziplingerichteter Fortbildungsmaßnahmen und -programme für den Aus-, Fort- und Weiterbildungsprozess. Erstellung von Ausbildungsmaterialien für die sportartspezifische Fachausbildung.	

	Wissenschaftskoordination			Zusammenarbeit mit Bildungs- und Wissenschaftspartnern sowie mit Forschungseinrichtungen im Leistungssport. Generierung, Speicherung, Aktualisierung von Wissen und Erkenntnissen der Wissenschaft im Sinne des DSV. Aufbau und Pflege wissenschaftlicher Netzwerke.	
--	----------------------------------	--	--	--	--

9.2 Einbeziehung der bestehenden Curricula

Innerhalb der Gestaltung des gesamten Ausbildungsprozesses von der C-, B-, A- bis hin zur Diplomtrainerausbildung wurde mit dem bestehenden Curriculum eine Handlungsgrundlage geschaffen, welche für jede Skidisziplin ein System von Zielen und Strategien zur Umsetzung des gesamten Lehr- und Lernprozesses enthält. Die grundlegende Herangehensweise zur Erstellung dieses Curriculums war durch die Erkenntnis geprägt, dass die Ausbildungsinhalte richtig bestimmt werden können, wenn sie aus der Entwicklung und den zugrunde liegenden objektiven aktuellen Gegebenheiten des Leistungssports hergeleitet werden. Hierbei spielte der Weltmaßstab eine ebenso wichtige Rolle wie die Leistungssportentwicklung im DSV. Mit der Erstellung des Curriculums wurde eine Handlungsgrundlage geschaffen, welche für jede Skidisziplin ein System von Zielen und Strategien zur Umsetzung des gesamten Lehr- und Lernprozesses enthält. Das Curriculum für die Trainerausbildung im Skisport umfasst 38 Komplexthemen für die Sportarten Alpin, Skilanglauf, Skisprung, nordische Kombination, Biathlon und Freeski. Teilbereich A befasst sich mit „sportartübergreifenden Themenbereichen“ und hat für alle Disziplinen Gültigkeit. Teilbereich B ist „sportartspezifisch“ angelegt. Sportartübergreifende Themenstellungen wie zum Beispiel Grundlagen der Trainingslehre, Zielsetzungen der Talentauswahl und Förderung, sportmedizinische Grundkenntnisse oder Sportorganisation wurden in der curricularen Gliederung differenziert aufgegriffen. Allgemeiner Lernstoff zur Methodik, Didaktik, (Sport-)Pädagogik, (Sport-)Psychologie und Soziologie ist Bestandteil der Ausbildung. Semispezifische Inhalte wie Lawinenkunde, Sicherheits- und Rechtsfragen betreffen alle Skidisziplinen und sind Inhalte der erarbeiteten Ausbildungskonzeption. Die Darstellung und Vermittlung von Anforderungen der verschiedenen Skidisziplinen finden in Teil B Beachtung. In diesem Teilbereich wurden Coaching, Bewegungsanalysen mit Feedbacksystemen in Sommer- und Schneetraining, die Diagnostik leistungsrelevanter Parameter und Inhalte zur komplexen Leistungsdiagnostik vermittelt. Die Entwicklung der spezifischen konditionellen Fähigkeiten und der Technik in den verschiedenen Skidisziplinen ist Bestandteil der im Curriculum beschriebenen Ausbildungselemente. Die Kenntnis des Regelwerkes ist im Skirennsport von entscheidender Bedeutung. Witterungseinflüsse können Pistenverhältnisse und Wettkampfanlagen beeinflussen, was Regeländerungen zur Folge hat. Trainer müssen auf entsprechende Situationen vorbereitet bzw. geschult werden.

Tab. 49. *Anteile der Trainerausbildung der Lizenzstufen C im Skisport*
(Wolf, 2008, S. 54)

(LE) Gesamt	allgemeine Inhalte	spezifische Inhalte	%-Anteile allgemein	%-Anteile spezifisch
225	67	158	30 %	70 %
allgemeine Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	30	10	27	67
spezifische Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	48	83	27	158

Tab. 50. *Anteile der Trainerausbildung der Lizenzstufen B im Skisport*
(Wolf, 2008, S. 54)

(LE) Gesamt	allgemeine Inhalte	spezifische Inhalte	%-Anteile allgemein	%-Anteile spezifisch
140	19	121	14 %	86 %
Allgemeine Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	13	6	0	19
Spezifische Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	29	92	0	121

Tab. 51. *Anteile der Trainerausbildung der Lizenzstufen A im Skisport*
(Wolf, 2008, S. 54)

(LE) Gesamt	allgemeine Inhalte	spezifische Inhalte	%-Anteile allgemein	%-Anteile spezifisch
116	27	89	23 %	77 %
Allgemeine Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	22	5	0	27
Spezifische Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	40	49	0	89

Die Lizenzausbildung des Spitzenverbandes kann als Basisausbildung für eine weitere Qualifizierung der Trainer gelten. Mit einem Gesamtumfang von 481 LE liegt der Umfang deutlich über denen der DOSB-RRL (270 LE). Die bisherige Ausbildungszeit von ca. 4 Jahren umfasst alle Lizenzstufen (C-, B-, A) und beinhaltet auch Zeiträume der aktiven Trainertätigkeit. Innerhalb eines neu gegliederten geschlossenen dualen Ausbildungssystems für Berufstrainer ist der Ausbildungszeitraum für die Lizenzausbildung unter Beibehaltung der Anzahl der LE deutlich zu verkürzen.

9.3 Beibehaltung der Aufgaben und Zielstellungen

Der C- und B-Trainer-Leistungssport ist für die Talentsuche und -förderung verantwortlich. Er leitet das leistungssportlich orientierte Training und sorgt für ein altersgerechtes Wettkampfangebot in der jeweiligen Skidisziplin. Schwerpunkte sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung der Grundausbildung, des Grundlagen- und Aufbautrainings bis hin zum Anschlussstraining. Basis für die inhaltliche Tätigkeit bilden die Rahmentrainingspläne für das Nachwuchstraining im DSV sowie der Strukturplan der DSV Leistungssport GmbH. Der C- und B-Trainer arbeitet auf Vereins-, Stützpunkt-, Gau(Bezirks)- bis hin zur Landesebene und betreut Athleten auch bei entsprechenden Nachwuchswettkämpfen. Er muss in der Lage sein, die Trainingspraxis zielgruppengerecht theoretisch zu begründen, nimmt gruppendynamische Prozesse wahr und reagiert angemessen darauf. Dabei ist er sich seiner Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen stets bewusst. Der C- und B-Trainer entwickelt die Motivation der Sportler für eine langfristige Sportkarriere und stärkt diese. Er leitet Individual- und Gruppentrainingspläne aus den Rahmentrainingsplänen des Verbandes ab (Wolf, 2008, S. 24).

Der A-Trainer plant den systematischen, leistungsorientierten Trainingsbetrieb und Wettkampfbetrieb im Leistungssport bis zum Erreichen von individuellen Höchstleistungen der Sportler und führt die jeweiligen Aufgaben aus. Ihm obliegen die Organisation, Durchführung und Steuerung des Anschluss- bzw. Hochleistungstrainings. Als verbindliche Grundlage hierfür sind der Strukturplan der DSV Leistungssport GmbH sowie die RTP und ITP der verschiedenen Skidisziplinen anzuwenden. Der A-Trainer arbeitet auf Stützpunkt- und Landesebene und betreut Athleten bei regionalen und nationalen Wettkämpfen. Die Individualisierung des Trainings erfordert eine besondere persönliche Eignung, die einen Einsatz auch auf Bundesebene beeinflussen kann. Der A-Trainer ist in der Lage, die Trainingspraxis zielgruppengerecht theoretisch zu begründen und als Referent in der Traineraus-, Trainerfort- und Trainerweiterbildung auf Lizenzstufenniveau C und B theoretische Gesetzmäßigkeiten und Ausbildungsinhalte zu erläutern. Ausgewählte A-Trainer des DSV erhalten die Möglichkeit, ein Studium an der Trainerakademie in Köln zu absolvieren (Wolf, 2008, S. 28).

Der Diplomtrainer arbeitet als Bundes-, Bundesnachwuchs- oder Bundesstützpunkttrainer und betreut die Kaderathleten des Deutschen Skiverbandes. Er plant den systematischen, leistungsorientierten Trainings- und Wettkampfbetrieb und ist für die Durchführung verantwortlich. Ihm obliegen die Organisation, Durchführung und Steuerung des Hochleistungs-, des Anschluss- oder des Nachwuchstrainings. Die Individualisierung des Trainings und die Realisierung systemwirksamer Prozesse in der Planung, Steuerung und Leitung des Trainings- und Wettkampfprozesses der A-, B-, C-Kader sind Grundlage seiner Arbeit. Mit den Athleten Weltspitzenleistungen zu sichern, erfordert weiterhin einen gezielten Einsatz von Mitteln und Methoden sowie Maßnahmen, die wissenschaftlich, strukturell, trainingsmethodisch, psychologisch-pädagogisch und materialtechnisch durchdacht sind. Der Skirennsport stellt an die Optimierung dieser Rahmenbedingungen hohe Anforderungen, die nur durch eine fundierte sportwissenschaftliche Ausbildung und durch einen hohen Praxisbezug zu erlangen sind. Der Diplomtrainer erhält und entwickelt die Motivation der Sportler bis hin zum Hochleistungsbereich weiter, baut diese aus und fördert sie. Er kooperiert mit anderen Trainern, Wissenschaftlern, Sportmedizinern, Funktionären und weiteren Spezialisten und bindet diese effektiv in den Prozess der Leistungsentwicklung ein. Er plant systematisch, organisiert, variiert individuell, wertet aus und steuert in Training und Wettkampf. Er integriert praktikable und aktuelle Formen der Leistungsdiagnostik in die Trainingssteuerung im Hochleistungstraining. Sein Lehr- und Lernverständnis lässt den Athleten genügend Zeit zur Informationsverarbeitung und bezieht sie in den Prozess der Leistungsoptimierung mitverantwortlich ein. Der Diplomtrainer ist als Referent in der Traineraus-, Trainerfort- und Trainerweiterbildung tätig. Er plant und organisiert seine Aus-, Fort- und Weiterbildung selbstständig.

Die beschriebenen Aufgaben- und Zielstellungen sind innerhalb einer Neustrukturierung des beruflichen Ausbildungsprozesses gut anwendbar und sollten Bestandteil einer Neuausrichtung sein.

9.4 Weiterführung des Diplomtrainerstudiums

Voraussetzung für die Zulassung zur vierten Lizenzstufe Diplomtrainer sind der Nachweis einer gültigen Trainer-A-Lizenz in der jeweiligen Skisportdisziplin sowie die Befürwortung durch den jeweiligen Spitzenfachverband. Das Curriculum der Trainerakademie Köln ist bereits jetzt auf die A-Trainerausbildung aufbauend angelegt und entsprechend strukturiert. Es erfolgt eine weitere Erhöhung des Anspruchsniveaus unter Beibehaltung der im Curriculum vorgegebenen sportartspezifischen Ausbildungsinhalte.

Während die sportartübergreifende Ausbildung an der Trainerakademie in Köln bzw. bei Sportartgruppenseminaren in Trainings- und Leistungsstützpunkten der verschiedenen Spitzenfachverbänden stattfindet, ist die sportartspezifische Skitrainerausbildung Angelegenheit des Deutschen Skiverbandes. Die Verteilung nach Theorie-,

Praxis- und Heimstudieninhalten erfolgt nach unten aufgeführter Tabelle, besitzt für alle Skidisziplinen Gültigkeit und sollte weiterhin beibehalten werden.

Tab. 52. *Anteile der Diplomtrainer-Ausbildung im Skisport*
(Wolf, 2008, S. 93)

(LE) Gesamt		spezifische Inhalte		%-Anteile spezifisch
240		240		100 %
Spezifische Inhalte	Theorie	Praxis	Heim-Studium	(LE) Gesamt
	121	113	16	240

Im Rahmen einer angedachten Einführung der dualen Ausbildung für Trainer im Skisport stellt das Diplomtrainerstudium derzeit den Einstieg in die berufliche Trainerausbildung dar. Folgend auf die Lizenzausbildung und dem Studium an einer Universität vorgeschaltet, werden hier die sportwissenschaftlichen Grundlagen für das Aufbaustudium gelegt. Sportartübergreifende Themenstellungen dominieren das sechs Semester umfassende Studium an der TA. Der sportartspezifische Anteil umfasst 240 LE (Tabelle 52).

Das an das Diplomtrainerstudium anschließendes Aufbaustudium an der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig ist bereits realisiert.

9.5 Weiterführung Aufbaustudium Sportwissenschaft (B.A.)

Trainer im Skisport, die das Diplomtrainer-Studium an der Trainerakademie Köln erfolgreich beendet haben, können sich seit dem Sommersemester 2015 in das 6. Semester des Bachelorstudiums Sportwissenschaft an der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig einschreiben. Sie erhalten für die absolvierten Studieninhalte in Köln 160 Credit Points (CP) angerechnet. Das Studium untergliedert sich in Präsenz- und Selbststudium. Eine LE entspricht einer Zeitstunde. Unter Anerkennung der bereits absolvierten Ausbildungs- und Studieninhalte setzt sich das Zusatzstudium an der Universität Leipzig wie folgt beschrieben zusammen. Die Berechnung der Studienleistung erfolgt auf der Grundlage von CP. Das Zusatzstudium wurde mit 300 LE Unterricht sowie 300 LE für die Bachelorthesis berechnet. Kontaktzeit sowie die Zeit für Vor- und Nachbereitung umfassen zusammen 300 LE. Die Modulinhalte der Module 08-001-0107 und 08-001-0102 sind auf <http://www.spowi.uni-leipzig.de> beschrieben. Die Zulassung von Absolventen der Trainerakademie Köln (Trainer im Skisport) zum Zusatzstudium an der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität

Leipzig erfolgt nach erfolgreichem Abschluss des Studiums an der Trainerakademie Köln und mit dem Nachweis einer erfolgreichen Trainertätigkeit im Leistungs- und/oder Nachwuchssport. Voraussetzung für die Zulassung ist unter anderem die Meldung durch den Deutschen Skiverband. Weiteres regelt die Studienordnung für den Bachelorstudiengang Sportwissenschaft an der Universität Leipzig (Studienordnung, 2013, 04. Juni). Nach erfolgreich absolviertem Studium (B. A. Sportwissenschaft) ist bei entsprechenden Leistungen der Zugang zum Masterstudium möglich.

Durch die enge Kooperation zwischen DSV und Fakultät besteht für Studierende der allgemeinen Bachelorstudiengänge Sportwissenschaft die Möglichkeit, Hospitationen und Praktika im Spitzenverband abzuleisten. Die Studierenden können somit auch administrative und an den Trainerberuf angrenzende Berufstätigkeiten im Leistungssport kennenlernen. Auf Grundlage der Kooperationsvereinbarungen des Deutschen Skiverbandes und der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig sowie der Trainerakademie Köln des DOSB, konnten in den Jahren 2015 bis 2017 bereits 31 Trainer des Deutschen Skiverbandes das Studium zum Bachelor of Arts Sportwissenschaft aufnehmen. Diese Möglichkeit zur Weiterqualifizierung kann als fester Bestandteil einer zukünftigen dualen Trainerausbildung angesehen werden. Eine Integration in den komplexen Ausbildungsprozess eines Verbundstudiums erscheint problemlos möglich.

9.6 Weiterführung Aufbaustudium Sportwissenschaft (B.S.)

Für Absolventen der Trainerakademie Köln besteht ebenfalls die Möglichkeit eines Aufbaustudiums an der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS). Der Aufbaustudiengang „Bachelor of Science“ Sport und Leistung besteht seit dem Wintersemester 2015/2016 und führt die Diplomtrainer zu einem akademischen Bildungsabschluss. Die DSHS erkennt 119 CP an, die restlichen 61 CP werden innerhalb von drei Semestern erworben. Die Präsenzzeiten umfassen acht Blöcke (270 Zeitstunden) mit anschließendem Selbststudium sowie die Erstellung einer Bachelorarbeit.

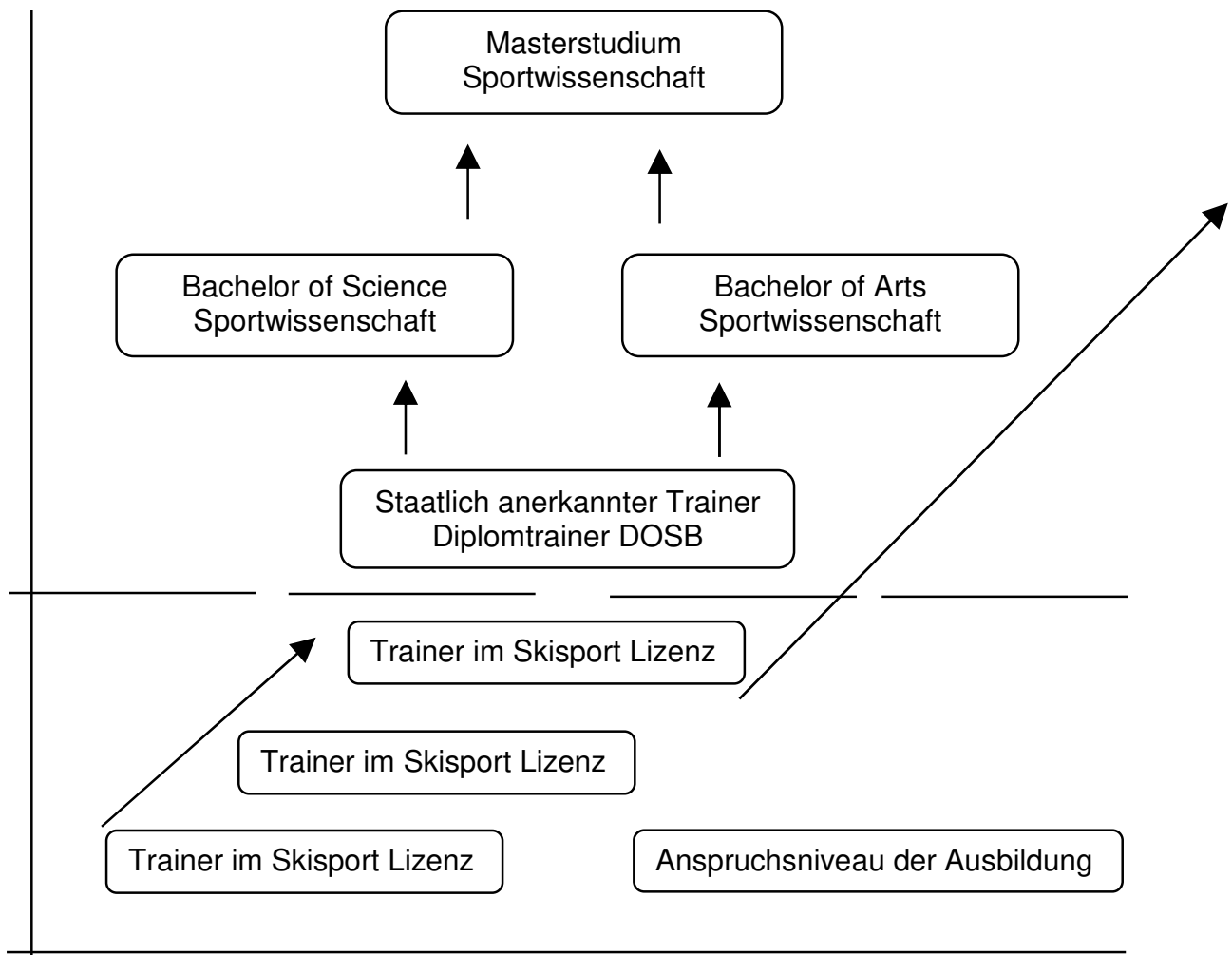


Abb. 28. Der Weg zum Berufstrainer (eigene Darstellung).

Diplomtrainer erhalten an der DSHS die Möglichkeit, den Bachelorabschluss of Science, Sport und Leistung in verkürzter Form zu studieren. Teile der im Diplomstudium erworbenen Kompetenzen werden auch hier anerkannt. Ergänzend wird ein Aufbaustudium absolviert. Der verkürzte Studiengang ist auf eine Dauer von drei Semestern ausgelegt.

"Das Bachelorstudium an der Deutschen Sporthochschule Köln ist die maßgeschneiderte Ergänzung zum Diplomtrainerstudium an der Trainerakademie des DOSB und schafft so eine attraktive Möglichkeit zur Erweiterung der beruflichen Perspektive". Der Studiengang stellt keine vertiefte Trainerausbildung dar, sondern befähigt zur wissenschaftlich ausgerichteten Positionierung auf einem flexiblen Arbeitsmarkt (Kleinert, J., 2015)..

Da das Studium an der DSHS Köln keine Vertiefung der Trainerausbildung im Leistungssport vorsieht, kann es zwar als gute Qualifizierungsmöglichkeit für alternative Trainertätigkeiten im Sport angesehen werden, ist jedoch für ein angestrebtes duales Ausbildungs- und Studienangebot des DSV nicht von Relevanz.

Auf der Grundlage einer umfassenden Bedarfsermittlung wird im nachfolgenden Kapitel eine neue Ausbildungsstruktur für hauptamtliches Trainerpersonal beschrieben. Zur Umsetzung vorausschauender Personalplanungen im Gesamtsystem waren die Landesskiverbände und Stützpunkte einzubeziehen.

9.7 Einführung der dualen Ausbildung zum Trainer im Skisport

Bei der Betrachtung der vorgenannten Tendenzen wird deutlich, dass in der DSV Leistungssport GmbH stetig Bedarf an qualifizierten und motivierten Trainern besteht, der über die bisherigen Ausbildungsansätze nur noch schwer zu erfüllen sein wird. Deshalb kann mit dem Konzept der „dualen Ausbildung zum Trainer im Skisport mit Studienabschluss B.A. Sportwissenschaft“ proaktiv auf diese Entwicklungen reagiert und eine innovative Lösung angeboten werden. Zunächst besteht die Herausforderung darin, junge Menschen für den Einstieg in den Trainerberuf zu gewinnen und diese für eine dauerhafte berufliche Laufbahn als Trainer zu begeistern. Dabei muss den potenziellen Trainern ein attraktives Angebot unterbreitet werden, um den teilweise negativen Argumenten, die den Trainerberuf betreffen entgegenzuwirken. Das in vielen Spitzenverbänden fehlende spezifische Berufsbild, die langen Abwesenheitszeiten von Familie und sozialem Umfeld, die Kurzfristigkeit der Arbeitsverträge oder enorme Erfolgsabhängigkeit seien hierfür beispielhaft angeführt.

In den Nationalmannschaften geht es darum, diejenigen Trainer frühzeitig zu entwickeln und erfolgreich in die Arbeit einzubeziehen, die mittelfristig in der Lage sein werden, die derzeit in den Mannschaften tätigen Bundestrainer ggf. nahtlos zu ersetzen.

Da sich Teile des angestrebten dualen Ausbildungs- und Studienkonzeptes bereits in der Umsetzung befinden und erfolgreich praktiziert werden, war eine Erweiterung um den klassischen Part einer Trainerausbildung in einem Ausbildungsbetrieb (Verein, Landesskiverband, Bundesstützpunkt) die logische Folge.

Der DSV oder eine seiner Unterorganisationen müssen in der neuen Ausbildungsstrategie als seriöser Arbeitgeber auftreten und könnten mit der Installation des Ausbildungsberufes „Trainer im Skisport“ langfristig ihren Trainerbestand sichern. Ausbildungswege für ehemalige Athleten müssen attraktiv und transparent dargestellt werden, die Planung auf drei bis vier aufeinanderfolgende Olympiazyklen ausgerichtet sein. Regionale Besonderheiten sind zu beachten. Zur Umsetzung des Ausbildungsberufs „Trainer im Skisport“ wird es notwendig sein, zusätzlichen Personalbedarf einzuplanen.

Tab. 53. *Gliederung des Berufsausbildungsprozesses zum „Trainer im Skisport“ (eigene Darstellung).*

Ausbildungsabschnitt	Ausbildungsbereich	Abschluss	Dauer
1	DSV	A-Lizenz	12 Monate
2	DSV – TA Köln	Diplomtrainer	36 Monate
3	DSV – Uni Leipzig	Bachelor of Arts Sportwissenschaft	6 Monate
Gesamtausbildungsdauer	4,5 Jahre		54 Monate
Bei entsprechenden Leistungsnachweisen ist ein anschließendes Masterstudium möglich!			

Die Ausbildungsmaßnahmen sollten auf allen Ebenen intensiviert werden. Hierzu ist eine inhaltliche Schwerpunktbildung auf die Bereiche Anschluss- und Hochleistungstraining sowie Grundlagen- und Aufbautraining anzustreben. Spezifische themenbezogene Fortbildungen für Berufstrainer sind unerlässlich und turnusmäßig durchzuführen. Dies sollte in Kooperation mit wissenschaftlichen Institutionen/Einrichtungen/Universitäten/Hochschulen oder innerhalb des wissenschaftlichen Verbundsystems des deutschen Sports erfolgen. Themenbereiche wie z. B. Materialoptimierung, Psychologie, Medizin oder Themen aus angrenzenden Wissenschaftsbereichen sind zu beachten.

Weiterbildungsmöglichkeiten für Berufstrainer sollten ebenfalls fester Bestandteil einer Neustrukturierung sein. Diese können in Form einer berufsbegleitenden Weiterbildung oder von Blockseminaren angeboten werden. Auch hier sind für den Erwerb eines höheren Bildungsstandes oder Abschlusses Kooperationen mit Universitäten/Hochschulen/staatlichen oder privaten Bildungseinrichtungen unerlässlich. Anerkannte Universitätsabschlüsse ermöglichen es Trainern, nach beendeter Trainerkarriere Zusatzstudiengänge zu belegen oder ein Studium in angrenzenden Bereichen, wie z. B. Sportmanagement, Sportökonomie, Sportmarketing, zu beginnen. Vielen Spitzentrainern war dieser Zugang bisher verwehrt, da sie über keinen akademischen Abschluss verfügten. Die aufgezeigte neue Berufsausbildung kann auch Motivation für den Berufseinstieg sein. Sie nimmt die Anregungen der im Fokus stehenden neuen deutschen Leistungssportreform auf und stellt Athleten sowie deren Trainer in den Mittelpunkt. Spitzenverbände haben die Aufgabe, optimale Rahmenbedingungen für die Leistungsentwicklung der Sportler zu schaffen und ihre Leistungssportstrukturen entsprechend auszurichten (vgl. Entwurf DOSB-Eckpunktepapier, 2017). Hierzu gehört auch die Ausbildung des im Leistungssport tätigen Trainerpersonals. Abgeleitet von den genannten Zielstellungen und den im Koalitionsvertrag genannten Grundsätzen (Koalitionsvertrag, 2013, 138) steht die Frage nach geeigneten Ausbildungsstrategien für die beruflich tätigen Trainer. Die Forderung nach einer Flexibilisierung der zeitlichen wie inhaltlichen Ausbildung sowie die Anwendung mo-

dularisierter Ausbildungssysteme scheinen im professionalisierten Sport ebenso angebracht wie in anderen Bildungsbereichen. Eine europaweit durchgeführte McKinsey-Studie aus dem Jahr 2014 belegt, dass jeder vierte Arbeitgeber mit den erbrachten Leistungen von Berufsanfängern unzufrieden ist. Deutschlandweit klagen 26 % der Arbeitgeber über „*mangelnde berufliche Qualifikationen des Nachwuchses*“. Hierbei wird vor allem auf fehlende praktische Erfahrung, ungenügende Arbeitsmoral sowie fehlende Voraussetzungen für Problemlösungsstrategien hingewiesen. Im Gegenzug geben 64 % der befragten jungen Menschen an, bei der Berufswahl „*falsch oder unzureichend*“ beraten worden zu sein. Auch bei der Akquise von beruflichem Nachwuchs verweist die Studie auf erhebliche Probleme der Unternehmen. Bei einer Betriebsgröße bis zu 250 Mitarbeiter hatten 33 % der befragten Unternehmer Schwierigkeiten, „*qualifizierte Auszubildende*“ zu finden. Als Fazit lässt sich feststellen, dass die Bildungssysteme junge Menschen nicht genügend auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Um die Situation zu verbessern, schlägt McKinsey eine Flexibilisierung der zeitlichen wie inhaltlichen Ausbildung sowie die Anwendung modularisierter Ausbildungssysteme vor (McKinsey & Company, 2014). Die vorgenannte Analyse und Einschätzung lässt sich auch auf den Sport übertragen. Die ständigen und oftmals sehr kurzfristigen Entwicklungen im Leistungssport fordern einen verstärkten Einsatz des DSV, um die Kompetenzen des Trainerpersonals im Skisport weiter auszubauen und an die neuesten Erkenntnisse im nationalen und internationalen Vergleich sowie im Nachwuchs- und Leistungssport anzupassen. Aus den genannten Gründen erscheint ein „Outsourcing“ der Ausbildung für Trainer im Leistungssport nicht angebracht. Externe Bildungseinrichtungen allein können den hohen spezifischen Anforderungen nicht gerecht werden. Qualifizierte Praxisausbilder mit hohem Leistungssportbezug und spezifischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten sind in externen Bildungsstätten selten bis gar nicht zu finden. Kooperationsvereinbarungen zwischen Spitzenverbänden, Hochschulen und Universitäten können helfen, den sportartspezifischen Bezug herzustellen, um die geforderten sportartspezifischen Praxis- und Theorieanteile abzubilden. Leistungs- und Kernkompetenzträger müssen langfristig an den DSV gebunden, die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter muss professionell organisiert und umgesetzt werden. Somit besteht die Zielstellung, der individuellen Entwicklung der Unternehmensbedürfnisse eine Qualifizierung von Humanressourcen voranzustellen. Kuhlmann beschreibt den Status der jeweiligen Tätigkeit mit „ehrenamtlich“, „nebenberuflich“ und „hauptberuflich“ (vgl. Kuhlmann, 1999, S. 15). Für eine umfassende Beschreibung von anfallenden Tätigkeiten für hauptberufliche Trainer im Skisport sind ehrenamtliche Trainerfunktionen nachgeordnet interessant. Eine Abgrenzung zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Arbeit findet oft nicht statt, ist im o. g. Zusammenhang jedoch wichtig und sollte im DSV Bestandteil einer neu strukturierten Trainerausbildung sein. Grundsätzlich sollte die Ausbildung Maßnahmen umfassen, die alle vorgenannten Trainergruppen in ihrer Entwicklung berücksichtigt. Sie ist kein Selbstzweck des Verbandes, sondern dient der Erreichung und der Sicherung seiner Unternehmensziele. Die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Gesamterfolg des Konsortiums,

bestehend aus Leistungssport GmbH, Verwaltungs- GmbH und Marketing GmbH, rechtfertigen eine kontinuierliche, systematische und nachhaltige Ausbildung des Personals. Weitere Vorteile bestehen darin, dass Personalbeschaffungskosten reduziert und die innerbetriebliche Kommunikation und Kooperation verbessert werden können. Der DSV wird von externen Arbeitsmärkten unabhängiger und sichert seinen Fach- und Führungskräftebestand, indem Nachwuchskräfte zu Spezialisten und Führungskräften entwickelt werden. Potenziale und Fähigkeiten der Mitarbeiter sollen erkannt und gefördert, Aufgabenbereiche neu geordnet und optimiert, Karrieremöglichkeiten aufgezeigt werden. Die Verbesserung der fachlichen Qualifikation kann das Selbstwertgefühl der Mitarbeiter steigern. Somit leistet eine erfolgreiche Ausbildung des Trainerpersonals im DSV einen Beitrag zur Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit des Verbandes, steigert das Potenzial der Mitarbeiter, erhöht die Mitarbeiterbindung und steigert den Unternehmenserfolg. Die Umsetzung kann in Form eines dualen Studiums erfolgen. Hieraus entstehen ein hoher wissenschaftlicher Anspruch, ein enger Theorie- Praxisbezug sowie eine starke Unternehmensbindung. Unternehmens-, Trainings- und Wettkampfabläufe werden transparent, eine lange Einarbeitungszeit nach Studienabschluss entfällt. Ein Wissens- und Technologietransfer kann durch Kooperationen innerhalb des wissenschaftlichen Verbundsystems DOSB stattfinden.

9.8 Einbindung in bestehende duale Studienformen

Mit dem dualen Studium sollen Studierende frühzeitig an den Betrieb gebunden, deren praktisches und theoretisches Wissen optimal auf die Bedarfe des Unternehmens zugeschnitten werden. Mit dem Zugriff auf duale Studienformen kann dieser Zielstellung Rechnung getragen werden. Neben den bereits beschriebenen engen Kooperation wurde bei der Recherche eine Kombination aus Berufsausbildung, Studium und betrieblicher Praxis lokalisiert wie sie im „*Verbundstudium*“ der Industrie und Handelskammer Bayern in anderen Berufszweigen bereits umgesetzt wird (IHK, Bayern, 2017). Das praktizierte IHK Modell stellt eine gute Möglichkeit zur Erweiterung der geplanten DSV Ausbildungs- und Studienstrategie dar. Es soll nachfolgend auf den in Tabelle 53 dargestellten Berufsausbildungsprozess für Trainer im Skisport übertragen werden.

9.8.1 IHK Verbundstudium versus DSV duale Ausbildung

Der Studiengang beginnt sowohl im IHK Modell des Verbundstudiums als auch im Ausbildungsmodell des Deutschen Skiverbandes mit der Ausbildungsphase im Unternehmen, welche sich über den gesamten Studienprozess fortführt. Parallel finden im DSV die Lizenzausbildungen und anschließend das Studium an der Trainerakademie Köln mit staatlichem Abschluss und einer Dauer von 36 Monaten statt. Prüfungen im IHK Modell erfolgen wie auch die Prüfung an der TA, im vierten Ausbildungsjahr. Im DSV Modell ist der Einstieg in das 6. Semester des Bachelorstudiums

an der Sportwissenschaftlichen Fakultät nach absolvierter Prüfung an der Trainerakademie vorgesehen. Zu den bereits erworbenen 160 CP kommen im Hochschulstudium weitere 20 CP durch Präsenzphasen und Bachelorarbeit hinzu. Das IHK Verbundstudium und das duale Ausbildungs- und Studiensystem des DSV weisen exakt die gleiche zeitliche Länge aus. Die dual Studierenden könnten mit ihrer Zulassung zur DSV Berufsausbildung auch den Zulassungsbescheid für das Studium an der Trainerakademie Köln erhalten. Die Immatrikulation an der Universität Leipzig erfolgt nach erfolgreichem Berufsabschluss (staatlich anerkannter Trainer/ Trainerakademie Köln). In Abbildung 29 wird das zukunftsgerichtete Ausbildungs- und Studiensystem dargestellt. Da in den beiden vorgenannten Ausbildungs- und Studienmodellen ein Doppelabschluss möglich ist, verbleibt der Auszubildende bis zum Studienabschluss im Unternehmen. Bricht ein Studierender das Verbundstudium nach dem berufsqualifizierenden (staatlichem Trainerabschluss) ab, kann er dem Betrieb dennoch als qualifizierter Mitarbeiter erhalten bleiben. Weitere Vorteile des Verbundstudiums:

- Hochqualifizierter Nachwuchs für das Unternehmen.
- Enge Verbundenheit zum Betrieb.
- Kostenersparnisse.
- Einbindung in die betrieblichen Abläufe.
- Kontakt zu Kooperationspartnern, Arbeitgebern und Wissenschaftsorganisationen.

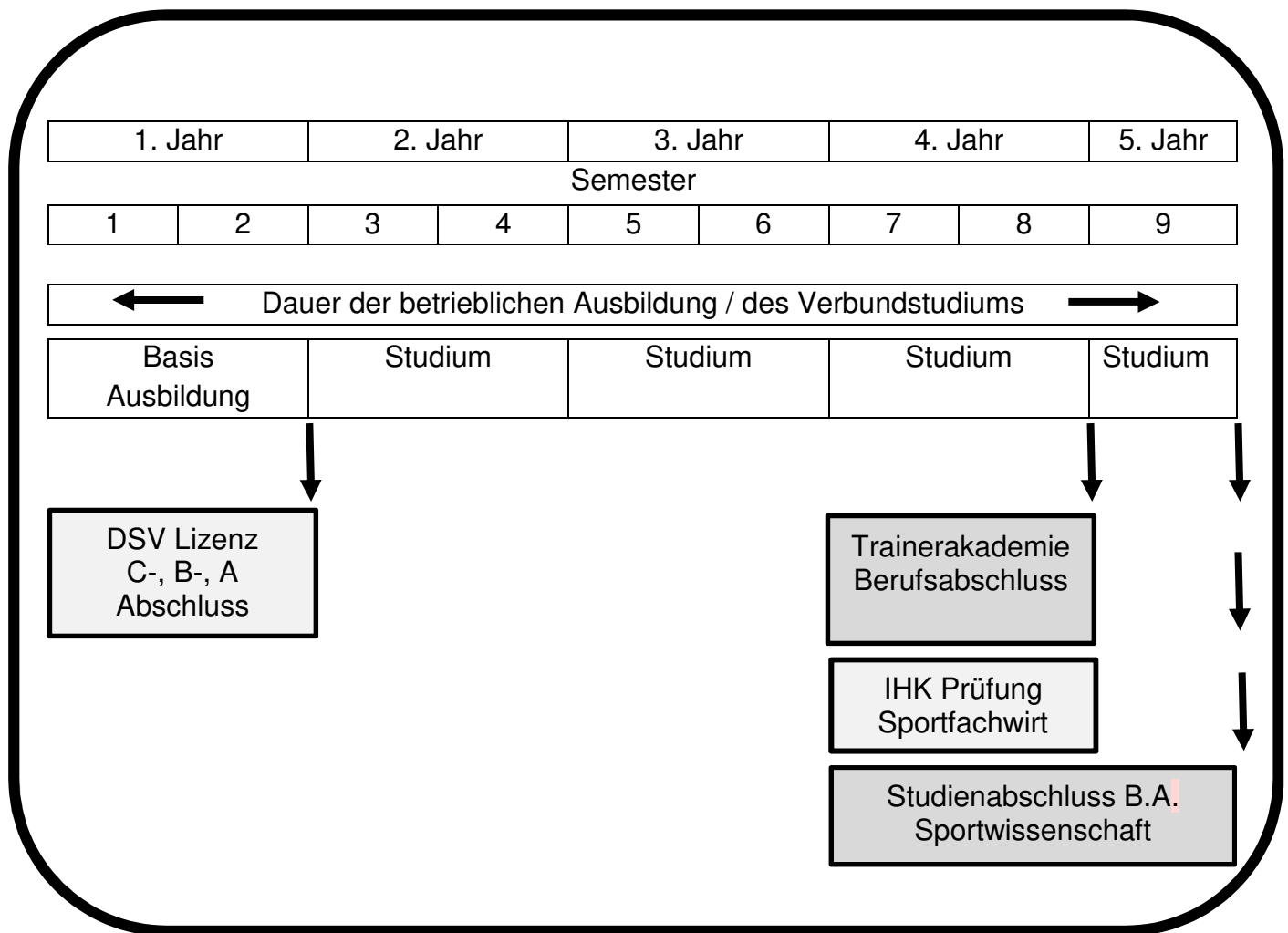


Abb. 29. Zeitliche Gliederung des Verbundstudiums
(eigene Darstellung)

Derzeit bestehen Kooperationsvereinbarung zur Umsetzung des bereits laufenden Studiums zum Bachelor of Arts Sportwissenschaft zwischen DSV, Trainerakademie Köln und Sportwissenschaftlicher Fakultät der Universität Leipzig. Die Hinzunahme der betrieblichen Ausbildung und die zeitlich verkürzte Lizenzausbildung C-,B-,A. stellt den DSV vor weitere Herausforderungen.

Ebenso ist mit Inkrafttreten des Vierten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2011 (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Nr. 71 vom 29.12.2011, Seite 3057 ff.) die Stellung von Auszubildenden in einem Verbundstudium zu regeln. Derzeit gilt folgende Regelung:

„Die Teilnehmer/innen an dualen Studiengängen werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und sind als solche einheitlich für die gesamte Dauer des entsprechenden Studiengangs der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unterstellt. Die gesetzlichen Regelungen traten am 1. Januar 2012 in Kraft und gelten bundesweit“.

Die Integration der Lizenzausbildung (C-,B-,A), der Studienabschnitte (Trainerakademie und Sportwissenschaftliche Fakultät) sowie der betrieblichen Ausbildung, in das IHK Verbundstudium, würde dem Arbeitgeber Rechtssicherheit für vorgenannte gesetzliche Regelungen geben. Der Nachweis eines dualen Studienganges kann somit erbracht werden.

9.9 Duale Ausbildung und Finanzierung

Der Deutsche Skiverband schafft mit dem Verbundstudium ein attraktives Angebot zum Einstieg in den Trainerberuf. Die für das Projekt der dualen Ausbildung anfallenden Kosten können in vier Blöcke aufgeteilt, die Ausbildungsvergütung dem jeweiligen Ausbildungsgehalt im Unternehmen angepasst werden.

Tab. 54. *Gliederung der Kostenanteile für die duale Ausbildung (eigene Darstellung).*

Ausbildungsvergütung	Kosten für Administration Organisation und Lehr- gangsmaßnahmen.	Ausbildungs- und Studiengebühren.	Anteil Eigenkosten
Arbeitgeber	Deutscher Skiverband	Deutscher Skiverband	Student

Um die Ausbildung auf dem erforderlichen hohen qualitativen Niveau zu gestalten, müssen qualifizierte Referenten, Dozenten, Mentoren und Praxisausbilder eingesetzt werden. Neben den Kosten für die Ausbilder in der Lizenzausbildung, fallen Studien- und Organisationsgebühren an der Trainerakademie sowie der Universität an. Für die Koordination der Studiengänge entstehen dem DSV Verwaltungs- und Personalkosten.

10 Zusammenfassung

Die Leistungsentwicklung in der Weltspitze schreitet voran. Spitzennationen optimieren ihre Rahmenbedingungen zur Erbringung von Höchstleistungen. Die „höher-schneller-weiter-Mentalität“ im Spitzensport lässt sich nicht aufhalten. Um den Anschluss im internationalen Wettstreit nicht zu verlieren, optimieren Nationen und Spitzenverbände die Ausbildung ihres Personals. Die Zielstellung der vorliegenden Arbeit bestand darin, zu prüfen, ob sich das derzeitige Trainerausbildungssystem im Deutschen Skiverband als Voraussetzung für eine weitere Qualifizierung von Trainern im Leistungssport eignet. Es sollte geprüft werden, ob sich nach einer Statusbestimmung Weiterentwicklungen ableiten lassen, die eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden System darstellen. In diesem Zusammenhang erschien auch die Entwicklung eines Berufsbildes für Trainer im Skisport vorrangig wichtig. Dies geschah in Anlehnung an die Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit (2016). Unter Berufe.net ist der „Berufstrainer im Sport“ bereits aufgeführt, eine detaillierte Beschreibung des Berufsbildes fehlt hingegen.

Auf die Herausarbeitung eines spezifischen Anforderungsprofils für Trainer im Skisport und die Erstellung eines Berufsbildes wurde im Forschungsprojekt besonderer Wert gelegt. Die Beschreibung von Handlungsfeldern, Kompetenzbereichen, Führungs- und Leitungsaufgaben ergänzten das Profil. Eine umfangreiche Darstellung findet sich in den sportartübergreifenden und sportartspezifischen Curricula der DSV-Ausbildungskonzeption wieder. Durch die im Forschungsprojekt erarbeitete umfassende, spezifische Berufsbildbeschreibung konnte der Status eines hauptamtlichen Trainers im Deutschen Skiverband eingeordnet werden. Die Statusbeschreibung kann zu einer verbesserten Stellung in der Gesellschaft beitragen.

Im Rahmen des Forschungsprojektes konnte festgestellt werden, dass der Deutsche Skiverband über eine qualitativ hochwertige Ausbildungsstruktur verfügt und einen sehr guten Organisationsstand und Qualitätsstandard nachweist. Zur qualitativen Weiterentwicklung des Ausbildungsprozesses erfolgten bereits 2009 die Beschreibung der Anforderungen und die Erstellung eines spezifischen Qualitätsmanagementsystems (Wolf, J. 2009) nach TÜV EN-ISO 9001-2008. Die Evaluation der Lizenzabschlüsse, Trainereinsatzbereiche sowie der Rahmenbedingungen konnten dazu beigetragen, den Realisierungsgrad einer erfolgreichen Verbandsarbeit und Ausbildungs- und Personalpolitik nachzuweisen.

Die Evaluationsergebnisse begünstigen den Reformprozess und bildeten die Grundlage für eine Neuausrichtung der Ausbildung. Zur Gewinnung junger Trainer kann mit dem im Forschungsprojekt entwickelten Verbundstudium ein neuer Weg im Deutschen Leistungssport beschritten werden. Durch die beschriebenen Kooperationen ist ein akademischer Studienabschluss langfristig gesichert. Organisations- und Personalstrukturen sind entsprechend anzupassen. Die C-, B-, A Ausbildung ist stetig

weiterzuentwickeln und behält ihre Wertigkeit. Dem Bedarf an ehrenamtlichen Trainern in den Vereinen und Regionen ist zu entsprechen, ehemalige oder noch aktive Leistungssportler sind über die Lizenzausbildung an den Trainerberuf heranzuführen. Athletenlehrgänge sichern bereits jetzt die Umsetzung dieser Zielstellung.

Im Rahmen des Forschungsprojektes konnte dargestellt werden, dass die Kooperation zwischen DSV, TA Köln und Universität Leipzig ein zukunftsfähiges Modell darstellt, welches erstmals 2015 einen Hochschulabschluss für Diplomtrainer des DOSB ermöglichte. In Form eines Aufbaustudienganges erfolgt eine Vertiefung des Studienangebots unter forschungsmethodischen Aspekten. Studieninhalte wie statistische Berechnungsverfahren, Bildanalysen, psychologische Anwendungsfelder aus der Sportpraxis, sportartbezogene sportmedizinische Leistungsdiagnostik sowie die Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsmethoden wiesen auf die Wichtigkeit einer Erweiterung des Diplomtrainerstudiums hin. In den Jahren 2016, 2017 konnten weitere Aufbaustudiengänge an der Universität Leipzig erfolgreich abgeschlossen werden.

Eine Erweiterung dieses bestehenden, erfolgreich praktizierten Konzeptes kann zu einem Novum im deutschen Leistungssport führen. Sollte es gelingen, den im Forschungsprojekt dargestellten Ansatz eines „Verbundstudiums“ zu integrieren, wäre eine duale Studienform für Trainer im Skisport entwickelt. Hieraus kann sich der Ausbildungsberuf „Trainer im Skisport (Leistungssport)“ entwickeln und die Trainertätigkeit als Beruf etablieren.

Ein weiterer Vorteil für Studierende könnte durch die unter 9.8.1 beschriebenen Kooperation mit der Industrie und Handelskammer (IHK) entstehen. Hier würde sich aus der Anerkennung von im Studium erworbenen betriebswirtschaftlichen Ausbildungsinhalten ein Quereinstieg ergeben. Studierenden Trainern könnte nach einer verkürzten Modulausbildung die Zulassung zur Abschlussprüfung „IHK Sportfachwirt“ ermöglicht werden.

11 Literaturverzeichnis

- Ahlert, G. (2013). Die ökonomische Bedeutung des Sports in Deutschland. Ergebnisse des Sportsatellitenkontos 2008.
- Anders, G. (1995). Arbeitsmarkt Sport. In J. Kozel (Hrsg.), *Trainerakademie Köln e.V. 20 Jahre Trainerakademie. Internationales Trainersymposium* (62-79). Köln: Sport und Buch.
- Apitzsch, T. (2016). Kompetenzprofile von Trainern und Sportmanagern im Leistungssport. München.
- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) (2011). Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, BBJ Consult AG, Berlin.
- Bales, J (2014, 15. April). *Impulsreferat Coaching – building the profession, strengthening the voice*. Zugriff unter <http://www.icce.ws/news-and-newsletters/news/1st-european-meeting-of-coaches-associations-and-coaching-organisations.html>. (abgerufen am 01.07.2017)
- Ball, D. W. (1972). *Olympic Games competition. Structural correlates of national success*. International Journal of Comparative sociology, 13 (3-4) 186–200.
- Barth, B. (2003). *Orientierungsgrundlage zur Bearbeitung des Curriculums der Trainerakademie Köln*. Unveröffentlichte Arbeit Trainerakademie Köln.
- Becker, G.S. (1962) Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70 (5). 9-49
- Bergmann, I. (2016). Übersetzt aus dem Original „Trenerløypa“, Dokument des Norges Idrettsforbund zur nationalen Trainerausbildung in Norwegen, 2016. Übersetzt von Ina Bergmann.
- Bernard, A. B., Busse, M. R. (2000). *Who wins the Olympic Games: Economic development and medal totals*. Available at: <http://papers.ssrn.com> (abgerufen am 10.12.2015)
- Bernien, M. (1997). *Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung*. In: *Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.). Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen*. Münster, New York, München, Berlin, 27.
- Bliem, W. (2014, 05. März). *Impulsreferat Berufsbild*. Zugriff unter <http://www.berufsberater.at/docs/37/downloads/impulsreferat-berufsbild.pdf>. (abgerufen am 05.12.2017)
- Borggreffe, C., Thiel, A., Cachay, K. (2006). Sozialkompetenz von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport. Sportverlag Strauß.
- Bortz, J. & Döring, N. (2005). Forschungsmethoden und Evaluationen für Human- und Sozialwissenschaftler (3.Aufl.) Heidelberg. Springer Verlag.
- Brack, R. (2002). Sportspielspezifische Trainingslehre: wissenschafts- und objekttheoretische Grundlagen am Beispiel Handball. Hamburg: Czwalina.
- Breuer, C., Wicker, P., Orlowski, M., (2017). *Bundes- und mischfinanzierte Trainer im deutschen Spitzensport- Standortbestimmungen und Migrationsanalyse*, Köln.
- Brühl, H., Wiedeck, S., (2009). Konzeption des DSV- Breitensports für die Ausbildung von Trainern/-innen für den Breitensport auf Basis der DOSB-RRL.
- Bundesagentur für Arbeit (2016). Zugriff unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/berufsfelder>. (abgerufen am 25.11.2017)
- Bundesausschuss für Bildung im DOSB (Hrsg.) (2005). *Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Sportbundes* (1. Aufl.). Frankfurt: Verlag.
- Bundesgesetzblatt (2011) Nr. 71, Seite 3057 ff.

- Bundesinstitut für Sportwissenschaft (2013, 11. September). *Projektskizze Standortbedingungen Trainer/innen*. Zugriff unter http://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Ausschreibungen/2013ff/Ausschreibung_Standort_Trainer_2014.pdf;jsessionid=227D9A6ED57ACD927CAEB20E8E30B45C.1_cid362?__blob=publicationFile&v=5. (abgerufen am 24.11.2017)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, DQR- Niveaus, Zugriff unter <http://www.dqr.de/content/2331.php>. (abgerufen am 10.11.2017)
- Bundessportakademie Graz, Ausbildungskonzeption Trainer, Zugriff unter <http://www.bspa.at/index.php?id=173> (Bundessportakademie Graz, Innsbruck, Linz, Wien). (abgerufen am 01.08.2017)
- Busse, M. Siebert, D. Beier, K (2014, 8. Dezember). *Realisierungskonzeption zur Bewerbung, Immatrikulation und Studium von Studierenden und Absolventen der Ausbildung Diplomtrainer an der TA Köln in den Studiengang Bachelor of Arts Sportwissenschaft (Profil Leistungs- und Wettkampfsport) PDF*.
- Bügner, J. (2015, Februar). *Arbeitspapier zur Arbeitstagung Expertengruppe Trainer*, Deutscher Olympischer Sportbund, Frankfurt.
- CDU Deutschlands, CSU Landesleitung & SPD (2013). Deutschlands Zukunft gestaltet. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Rheinbach: Union – Betriebs GmbH.
- Clarke, S. R. (2002). *Home advantage in the Olympic Games*. Retrieved 27. November 2003, from <http://www.swo.edu.au/sport/olympics/HAOlympicgames.pdf>. Swinburn, University of Technology.
- Clumpner, R. A. (1994). *21st century success in international competition*. In R. Wilox (Ed.), *Sport in global village* (pp. 298–303). Morgantown, WV: FIT.
- Conze, W. (1972). *Geschichtliche Grundbegriffe*, Artikel Beruf, Band 1.
- Crespo, M., Miley, D., Couraud, F. (2001). *An overall vision of player development*. In M. Crespo, M. Reid, D. Miley (Eds.) *Tennis Player Development*, (pp.13–18). London: ITF Ltd.
- De Bosscher, V., Bingham, J., Shibli, S., van Bottenburg, M., de Knop, P. (2008). *The Global Sporting Arms Race*. Aachen: Meyer & Meyer.
- De Bosscher, V., Bingham, J., Shibli, S., van Bottenburg, M. & De Knop, P. (2008). *The global sporting arms race: An international comparative study on sports policy factors leading to international sporting success*. Oxford, UK: Meyer & Meyer Sport Ltd.
- De Bosscher, V., De Knop, P., van Bottenburg, M., Shibli, S. (2006). *Theoretical model of factors determining international sporting success*. European Sport Management Quarterly.
- De Bosscher, V., De Knop, P., Heyndels, B. (2003a). *Comparing relative sporting success among nations: create equal opportunities in sport*. Journal for Comparative Physical Education and Sport, 3 (3) 109–120.
- De Bosscher, V., De Knop, P., Heyndels, B. (2003b). *Comparing tennis success among nations*. International sport studies, 1, 49–69.
- Deutscher Olympischer Sportbund (2011, 18. April). *Arbeitsprogramm des Präsidiums des DOSB*. Zugriff unter <http://www.dosb.de/fileadmin/sharepoint/DOSB-Dokumente%207B96E58B18-5B8A-4AA1-98BB-199E8E1DC07C%7D/Arbeitsprogramm-DOSB-Praesidium.pdf>. (abgerufen am 10.10.2016)
- Deutscher Olympischer Sportbund (2013, 07. Dezember). *Bericht des Präsidiums. 9. Mitgliederversammlung 2012*. Zugriff unter http://www.dosb.de/fileadmin/Bilder_allgemein/Veranstaltungen/MV_Wiesbaden/Bericht-des-Praesidiums_18-11-2013_Ansicht.pdf. (abgerufen am 25.11.2017)
- Deutscher Olympischer Sportbund (2016) Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung, Frankfurt am Main.
- Deutscher Olympischer Sportbund (2005). Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Sportbundes. *Bundesausschuss für Bildung*. Frankfurt am Main.

- Deutscher Skiverband (2009, 23. April). Konzeption des DSV-Breitensports für die Ausbildung von Trainer/-innen für den Breitensport auf Basis der DOSB-RRL, unveröffentlichtes Dokument, Planegg.
- Deutscher Skiverband (2006). Strukturplan des Leistungssports im DSV für die Jahre 2006 bis 2014 (1. Fassung), unveröffentlichtes Dokument, Planegg.
- Deutscher Skiverband (2013, 31. Dezember). *Managementbewertung*, unveröffentlichtes Dokument, Planegg.
- Deutscher Skiverband (2014, 27. September). *Qualitätsmanagement Handbuch*, unveröffentlichtes Dokument, Planegg.
- Deutscher Skiverband (2014, 3. April). Saisonanalyse Leistungssport, Powerpoint Präsentation, unveröffentlichtes Dokument, Planegg.
- Dick, F. (2014, 15. April). *Impulsreferat Raising the coach's game*. Zugriff über <http://www.icce.ws/news-and-newsletters/news/1st-european-meeting-of-coaches-associations-and-coaching-organisations.html>. (abgerufen am 27.11.2017)
- Digel, H., Burk, V. & Fahrner, M. (2006). *Die Organisation des Leistungssports – ein internationaler Vergleich*. Schorndorf: Hofmann.
- Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S. (2010). *Sportsoziologie Berufsfeld Trainer im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- Digel, H. Barra, M. (2004). Edition sport international 5, Hochleistungssport in Italien 5. Bräuer GmbH.
- Digel, H., Fahrner, M. (2003). Edition sport international 1, Hochleistungssport in Frankreich, Band 1. Bräuer GmbH.
- DOSB Leistungssport, Entwurf, Eckpunkte für ein Strategiepapier (2017). S. 11.
- DOSB Leistungssport, Berufsfeld und Arbeitssituation der Nachwuchs- und Spitzensport-Trainerinnen und- Trainer der schweizerischen Sportverbände (2012).
- DOSB Berufstrainer/in im Sport, Berufsbild für Trainerinnen und Trainer (2017)
- DQR, Expertenarbeitsgruppe. 2014. „Empfehlungen der Expertenarbeitsgruppe zur Zuordnung von Ergebnissen nicht-formalen Lernens zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), unveröffentlichtes Dokument, Frankfurt
- Dreßler, G. & Zipprich, C (1998). Mehr Frauen in die Trainerlaufbahn. Vortrag, Deutscher Sportbund.
- Duffy, P., Hartley, H., Bales, J., Crespo, M., Dick, F., Vardhan, D., Normann, L., Curado, J. (2011). *Sport Coaching as a Profession*, International Journal for Coaching Science, 5.
- Edelmann, W. (1993). Lernpsychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Erpenbeck, J. & Sauer, J. (2000). *Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“*. In: *Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management* (Hrsg.). Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster, New York, München, Berlin, 289–335.
- EU Verordnung 2016/679, des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung)
- Europäische Kommission (2008). *Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft.

- Faulstich, P. (1997). Kompetenz – Zertifikate – Indikatoren im Hinblick auf arbeitsorientierte Erwachsenenbildung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs- Management (Hrsg.). Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation – Fakten und Visionen. Münster, New York, München, Berlin, 168 f
- Franz, B., Sandner, H., Henschel, K., Regner, R., Brüning, A. (2014). Olympische Winterspiele 2014. Zur Entwicklung der nationalen Spitzensportkonzepte Russlands, Norwegens, Kanadas, der USA und Frankreichs im Olympiazzyklus 2010–2014.
- Fushöller, D. (2003). *Einführung in die angewandte Berufswissenschaft*. Mannheim: Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung (unveröffentlichtes Skript).
- Gahai, E. & Holz, P. (1986a). Eine Schlüsselfigur des Erfolgs. Zum Berufsbild des Trainers. Olympische Jugend (8).
- Geiger, W.; Kotte, W. (2008): Handbuch Qualität: Grundlagen und Elemente des Qualitätsmanagements: Systeme – Perspektiven. 5. Aufl., Wiesbaden.
- Geschäftsführung Deutscher Skiverband (2007). *Strukturplan des Leistungssports im DSV für die Jahre 2006–2014*. Unveröffentlichtes Manuskript, Deutscher Skiverband Planegg.
- Grimes, A., Kelly, W., Rubin, P. (1974). *A socio- economic model of national Olympic performance*. Social science quarterly, 55, 777–783.
- Güllich, A. & Richartz, A. (2015). Leistungssport. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendbericht im Umbruch* (S. 140–161). Schorndorf: Hofmann- Verlag.
- Hasselhorn, M., Gold, A. (2006). Pädagogische Psychologie – Erfolgreiches Lernen und Lehren. Stuttgart.
- Hattie, J. (2009). Visible Learning – A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. London, New York.
- Heinz, W. R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim, München: Juventa.
- Heyse, V., Erpenbeck, J., (2009), aus Berufsbild für Leistungssportpersonal des Landessportverbandes Baden- Württemberg, Kompetenztraining, Stuttgart
- Hoffmann, R., Ging, L. C., Ramasamy, B. (2001). *Public policy and Olympic success*. Available at: <http://www.unim.nottingham.ac.uk/dbm/papers/2001-02.pdf>. Researched Paper Series, University of Nottingham, Malaysia. (abgerufen am 08.05.2016)
- Industrie und Handelskammer Bayern, Zugriff über <https://www.ihk-muenchen.de/de/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildung/Ausbildungsberatung/Duales-Studium/2017> (abgerufen am 01.08.2017)
- Innenministerium Baden Württemberg (2011). *Datenschutz im Verein. Informationen über die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten in der Vereinsarbeit*, http://www.im.badenwuerttemberg.de/fm7/1227/Datenschutz%20im%20Verein_28042011.pdf. (abgerufen am 02.11.2016)
- International Standard (2005). DIN EN ISO 9000: Qualitätsmanagementsysteme – Grundlagen und Begriffe (ISO 9000:2005). Berlin.
- Johnson, K. N., Ali, A. (2002). *A tale of two seasons: participation and medal counts at the summer and winter Olympic Games*. http://www.wellesly.edu/economics/wkpapers/wellwp_0010.pdf. USA: Wellesly college, Massachusetts.
- Kauffeld et al. (2007). Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR), in: Lutz v. Rosenstiel/John Erpenbeck(Hrsg.), Handbuch Kompetenzmessung, 2. Auflage, Stuttgart, S. 224-243

- Kirchhöfer, D. (2004). Lernkultur und Kompetenzentwicklung, Begriffliche Grundlagen
Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Projekt Qualifikations-
Entwicklungs-Management Storkower Straße 158, 10407 Berlin (Hrsg.) Manuskriptdruck,
August 2004.
- Kiviahio, P., Mäkelä, P. (1978). Olympic Success: a sum of non-material and material factors.
International Review of Sport Sociology, 2, 5–17.
- Klevenow, G.-H. (2000). *Klassifikation von Ausbildungsberufen als Basis für Berufsorientierung*.
(Dissertationsschrift). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Kleinert, J. (2015). *Verkürzter Bachelor-Studiengang an der DSHS Köln Sport und Leistung für
Diplom-Trainerinnen und -Trainer der Trainerakademie Köln des DOSB (Flyer)*
- Klieme, E. et al. (2003). Expertise – Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Bonn.
- Klieme, E. et al. (2007). *Kompetenzbegriff und Bedeutung von Kompetenzen im Bildungswesen*.
In: HARTIG, J./KLIEME, E. (Hrsg.): Möglichkeiten und Voraussetzungen
technologiebasierter Kompetenzmodelle. Herausgegeben vom Bundesministerium für
Bildung und Forschung (BMBF).
- Klieme, E.: Leitideen der Bildungsreform und der Bildungsforschung. In: PÄDAGOGIK 5 / 2009,
S. 44–47.
- Klooster, T., Roemers, J. (2011). *A competency-based coach education in the Netherlands*,
International Journal of Coaching Science Vol. 5 No. 1, 71–81 (11 pages).
- Koalitionsvertrag, CDU, CSU und SPD (2013). 18. Legislaturperiode
- Krug, J. Hoffmann, B., Starke, A., Deubel, P. & Jekov, N. (2012). *Analyse der aktuellen Curricula
der sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig und der Trainerakademie Köln*. Leipzig.
- Kuhlmann, D. (1999). Ausbildung im Sport – Aufgaben für die dvs: Elemente eines
Arbeitsprogramms für das nächste Jahrtausend. *dvs-Informationen* 14, 10–17.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2005). Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse.
Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 21.04.2005, Berlin.
- Kuper, G., Sterken, E. (2001). *Olympic participation and performance since 1896*. Departement
economie, Universiteit Groningen (Netherlands).
<http://www.eco.rug.nl/ccso/quarterly/2001q1-4.pdf>.
- Lara-Bercical, S., J. North, K. Hamalainen, K. Olthmans, J. Minkhorst, und L. Petrovic. 2017
European Sport Coaching Framework. Illinois: Human Kinetics.
- Lauer, W. (2015). DSV- TÜV Zertifizierung, Angebots-Nr. 114279, Account Nr. 98954.
- Levin, N. (1974). *Why do nations win Olympic medals – some structural correlates of Olympic
Games success*. Sociology and social Research, 58, 4, 353–360.
- Masing, W., Pfeifer, T., Schmitt, R. (2007). Masing: Handbuch Qualitätsmanagement. 5. Aufl.,
München.
- McKinsey & Company (2014). Education to Employment. Business 24 Journal; Zugriff über
http://www.mckinsey.com/Insights/Social_Sector/Converting_education_to_employment_in_Europe. (abgerufen am 10.11.2017)
- Muckenhaupt, M., Grehl, L. & Lange, J. (2009). *Sportsoziologie 1. Der Trainer als Wissensexperte*,
Hofmann Schorndorf.
- Müller, A. (2013). Über die Trainersituation in Deutschland. *Zeitschrift Olympisches Feuer* (1/2013)
S. 26–31.
- Niessen, C. (1998). *Management in Sportvereinen und -verbänden* (1. Aufl.). Sankt Augustin:
Academica.

- Nordmann, L. (2015). Ausschreibung der Trainerakademie Köln des DOSB, Ausbildung zum/zur staatlich geprüften Trainer/in des Landes NRW, Diplomtrainer/in des DOSB, DTS 2-22 (Oktober 2015 – September 2018), Zugriff über <http://www.trainerakademie-koeln.de/studium/bewerbung-zum-studium>. (abgerufen am 15.05.2016)
- Nordmann, L. (2012). Trainerakademie Köln des DOSB. Von Trainern für Trainer, MEYER & MEYER Aachen.
- Normann, L. (2006). Trainerakademie Köln des DOSB. Bildung im Sport - Bildung für Sport - Bildung durch Sport: Neue Wege einer modernen Trainerausbildung. Leistungssport, (5).
- North, K. (2002). *Wissensorientierte Unternehmensführung. Wertschöpfung durch Wissen*. 3., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Norges Idrettsforbund og Olympiske Komité: Idrettspolitisk dokument. Tingperioden 2007–2011. Oslo, Akilles Forlag, 2007.
- Oelkers, J./Reusser, K. (2008). Expertise: Qualität entwickeln – Standards sichern – mit Differenz umgehen. Berlin.
- Okley, B., Green, M. (2001a). *Still playing the game at arm's length? The selective reinvestment in British sport, 1995–2006, Managing Leisure: An International Journal* Vol. 6, No.2, pp 74–94.
- Okley, B., Green, M. (2001b). *The production of Olympic champions: international perspectives on elite sport development system*. European Journal for Sport Management, 8, 83–105.
- Parlamentarischer Rat (1949). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. Zugriff über <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf>. (abgerufen am 25.04.2017)
- Pfaff, E., (2016). „Wir müssen Raffinesse und Spielübersicht einsetzen. „Interview mit Jörg Roßkopf, Bundestrainer Herren, Deutscher Tischtennis- Bund (DTTB). *Leistungssport. Zeitschrift für die Fortbildung von Trainern, Übungsleitern und Sportlehrern*, 46 (3), S. 13–17.
- Pfützner, A., Büsch, D., Dahms, C., Fichtner, I., Henschel, K., Hoffmann, A. Schaale, H., Sandner, H., Seidel, I., Wick, J. & Wolfarth, B. (2012, 31. August). *Olympiaanalyse London 2012*. Zugriff über <http://de.scribd.com/doc/106928939/IAT-Olympiaanalyse-London-2012-Positionspapier>. (abgerufen am 25.11.2017)
- Pöttinger, P. (1989). *Wirtschaftliche und soziale Grundlagen der Professionalisierung im Sport*. Wiesbaden: Limpert.
- Pöttinger, P. (1995). Grundlagen der Sportökonomie. In P. Röthig & Größing, S. (Hrsg.), *Sport und Gesellschaft* (2. Auflage, S. 133–178). Wiesbaden: Limpert.
- Preuss, H., Kurscheidt, M., Schütte, N. (2009). Ökonomie des Tourismus durch Sportgroßveranstaltungen. Eine empirische Analyse zur Fußball- Weltmeisterschaft 2006. Wiesbaden.
- Protokoll der Konferenz der Landessportbünde (11/2011).
- Reinmann-Rothmeier, G./Mandl, H. (2001). Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In: A. Krapp & B. Weidemann (Hrsg.): *Pädagogische Psychologie*. Weinheim, S. 601–646.
- Rheinberg, F.: Motivationsförderung im Unterrichtsalltag. In: *PÄDAGOGIK* 9 / 2002, S. 8–12.
- Rio Maior, Convention for the Recognition of Coaching Competence and Qualifications, Portugal, September 22, 2007.
- Roth, H. (1971). *Pädagogische Anthropologie. Band 2: Entwicklung und Erziehung*, Hannover.
- Ruf, U./Gallin, P.: Dialogisches Lernen in Sprache und Mathematik. Band I. Seelze 1998
- Ruf, U./Keller, St./Winter, F. (2008). Besser Lernen im Dialog – Dialogisches Lernen in der Unterrichtspraxis. Seelze.

- Schlütter, A. (2012). *Eine qualitative Ist-Stand-Analyse der Trainersituation des Deutschen Skiverbandes für die nordischen Skidisziplinen und die Sportart Biathlon*. Unveröffentlichte Masterarbeit, sportwissenschaftliche Fakultät Leipzig.
- Schweizerische Eidgenossenschaft, Kompetenzmodell der Bundesverwaltung, RKW Kompetenzzentrum, Bundesinstitut für Wirtschaft und Energie, Mai 2013.
- Shaw, S., Pooley, J. (1976). *National success at the Olympics: an explanation*. In C. Lessard, J. P Massicote & E. Leduc (Eds.), *Proceedings of the 6th international Seminar : history of Physical Education and Sport*. Trois Rivières, Quebec, 1–27.
- SINUS Bayern (2007). Beiträge zur Weiterentwicklung des mathematisch- naturwissenschaftlichen Unterrichts. S. 62–71.
- Spiegel Online. Zugriff unter <http://www.spiegel.de/sport/Wintersport/olympia-sotschi-2013-das-kostet-eine-deutsche-goldmedaille-a-955246.html> (abgerufen am 05.12.2017)
- Spilker, H.-J. (1975). Die Eigenschaften eines Spitzentrainers und seine Ausbildung. *Leistungssport*, 5 (3).
- Sportwissenschaftliche Fakultät Universität Leipzig. (2012, 21. März). *Studienordnung für den Bachelorstudiengang Sportwissenschaft an der Universität Leipzig*. Zugriff unter http://www.spowi.uni-leipzig.de/fileadmin/studium/studiendokumente/B.A._SpoWi/BA_Sportwiss_SO_120321.pdf. (abgerufen am 10.07.2017)
- Sportwissenschaftliche Fakultät Universität Leipzig. (2013, 04. Juni). *Erste Änderungssatzung zur Studienordnung für den Bachelorstudiengang Sportwissenschaft an der Universität Leipzig*. Zugriff unter http://www.spowi.uni-leipzig.de/fileadmin/studium/studiendokumente/B.A._SpoWi/BA_Spowi_1aes_SO_130604.pdf. (abgerufen am 10.07.2017)
- Sportwissenschaftliche Fakultät Universität Leipzig (2014, 19. Februar). *Aufbau des Studiengangs Sportwissenschaft B.A.* Zugriff über <http://www.spowi.uni-leipzig.de/studium/bachelor/sportwissenschaft/>. (abgerufen am 10.07.2017)
- Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Theorien des Lernens. Folgerungen für das Lehren, <https://www.isb.bayern.de/gymnasium/materialien/theorien-des-lernens>, München. (abgerufen am 05.11.2017)
- Stamm, H., Lamprecht, M. (2001). *Sydney 2000, the best games ever?* World Sport and Relationships of Structural Dependency. Summery of a paper presented at the 1st World Congress of the Sociology of Sport. Seoul, Korea. Retrieved 1 March 2002 from http://www.lssfb.ch/download/ISSA_Seoul.pdf.
- Swiss Ski, Ausbildungskonzeption Trainer, Zugriff unter <https://www.ehsm.admin.ch/de/ausbildung-weiterbildung/trainerbildung-schweiz/ausbildung.html> (abgerufen 10.10.2017)
- Sygyusch, R. (2005). Eine Frage der Qualität: Persönlichkeits- und Teamentwicklung im Kindes- und Jugendalter. Ein sportartorientiertes Rahmenmodell zur Förderung psychosozialer Ressourcen im organisierten Kinder- und Jugendsport. Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund. Schnelldorf: Druckerei Michel.
- Sygyusch, R., Liebl, S. (2012). *Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes. Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)*, Frotcher Druck, Darmstadt.
- Sygyusch, R., Liebl, S. (2013a). *Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes. Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)*. (Ausweitung der Expertise von 2012). Unveröffentlichte Expertise.
- Sygyusch, R., Liebl, S. (2013b). *Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes. Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)*. Unveröffentlichte Expertise.

- Sygusch, R., Liebl, S. & Töpfer, C. (2013). *Handreichung zur Einordnung des „Diplom-Trainers des Deutschen Olympischen Sportbundes“ in den deutschen Qualitätsrahmen (DQR)*. Erlangen: FAU Erlangen – Nürnberg.
- Sygusch, R., Liebl, S. & Töpfer, C. (2014). *HANDREICHUNG „Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes- Hinweise zur Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)“*. FAU Erlangen – Nürnberg.
- Sygusch, R., Ptack, R., (2016). Bisp.-Projekt „Qualifizierung im DOSB: Trainer/-in Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit“. (QuaTro), laufende Studie.
- Sygusch, R., Ptack, R., (2017). Qualifizierung im DOSB: Trainer/-in Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit (QuaTro), Verbandsspezifische Ergebnisse/ Deutscher Skiverband
- Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes (Hrsg.) (2004, September). Curriculum der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes. Zugriff unter <http://www.trainerakademie-koeln.de/sites/default/files/Curriculum-Endfassung%2014.10.2004.pdf>. (abgerufen am 01.06.2017)
- Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes (Hrsg.) (2008). *Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes*. Zugriff unter http://www.trainerakademie-koeln.de/sites/default/files/Studien-%20und%20Pr%C3%BCfungsordnung_Endfassung.pdf. (abgerufen am 10.11.2017)
- Trainerakademie Köln des DOSB (Hrsg.) (2013, November). *Newsletter der Trainerakademie Köln des DOSB 11/2013*. Zugriff am 10. Juni 2014 unter <http://www.trainerakademie-koeln.de/sites/default/files/newsletter112013.pdf>. (abgerufen am 10.11.2017)
- Trenerløypa (2016). Dokument des Norges Idrettsforbund zur nationalen Trainerausbildung in Norwegen, übersetzt aus dem Original Ina Bergmann.
- Van Bottenburg, M. (2000). *Het topsportklimaat in Nederland (The elite sports climate in the Netherlands)*. S'Hertogenbosch: Diopter-Janssens en van Bottenburg bv.
- Wallinus-Rinne, A. (2008). Referater fra møter med 54 særforbund. Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité, Oslo.
- Weber, W., Schneider, C., Kortlücke, N., Horak, B. (1995). Die wirtschaftliche Bedeutung des Sports (Schriftenreihe des Bundesinstitutes für Sportwissenschaft, Band 81). Schorndorf.
- Weigelt-Schlesinger, Y. (2007). Geschlechterstereotype – Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fußballtrainerausbildung? Dissertation, Universität Tübingen.
- Weinert, F. E. (1999). Konzepte der Kompetenz. Paris. OECD
- Weinert, F. E. (Hrsg.) (2002). Leistungsmessung in Schulen. Weinheim, Basel, 2. Auflage.
- Weinert, F. E.: Notwendige Methodenvielfalt – Unterschiedliche Lernfähigkeiten erfordern variable Unterrichtsmethoden. In: Friedrich Jahresheft 1997, S. 50–52
- Willimczik, K. (1999). Statistik im Sport. Grundlagen – Verfahren- Anwendungen. Hamburg: Czwalina
- Wolf, J. (1992). *Strukturveränderungen zur Abstimmung der verschiedenen Ausbildungsstufen zu einem aufbauenden Ausbildungssystem* Studienbegleitende Arbeit, Trainerakademie Köln.
- Wolf, J. (2009). *Qualitätsmanagement Handbuch DSV Leistungssport GmbH*. Unveröffentlichtes Manuskript, Deutscher Skiverband Planegg.
- Wolf, J. (2007). *Konzeption zur Personalentwicklung und Qualitätssicherung in der DSV Leistungssport GmbH*. Unveröffentlichtes Manuskript, Deutscher Skiverband Planegg.
- Wolf, J. (2008). *Ausbildungskonzept DSV Trainerschule*. Planegg: freiburger graphische betriebe.
- Wolf, J. (2010). *DSV Handbuch Qualitätsmanagement Ausbildungsakademie*. Unveröffentlichtes Manuskript Deutscher Skiverband Planegg.

Wolf, J. (2013). *Managementbewertung DSV Ausbildungsakademie*. Unveröffentlichte Arbeit, Deutscher Skiverband Planegg.

Wolf, J. (2014). *Medaillenspiegel, Olympische Winterspiele, Cheftrainerklausur*. Unveröffentlichte Arbeit, Deutscher Skiverband Planegg.

12 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Bei der Auswahl und Auswertung des Materials sowie bei der Herstellung des Manuskripts habe ich Unterstützungsleistungen von folgenden Personen erhalten:

- Zugriff auf die Datenbank des Deutschen Skiverbandes (anonymisierte Rohdaten) über Daniel Mayer (Referent DSV Trainerschule).

Weitere Personen waren an der geistigen Herstellung der Arbeit nicht beteiligt. Insbesondere habe ich nicht die Hilfe eines Promotionsberaters in Anspruch genommen. Dritte haben von mir weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen.

Die Arbeit wurde bisher weder im In- noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und ist auch noch nicht veröffentlicht worden.

Leipzig, den 01.08.2018

Unterschrift

13 Anhang

Anhang A: Thesen	143
Anhang B: Danksagung.....	151
Anhang C: Lebenslauf	152

Die nachfolgenden Anhänge sind auf der beiliegenden CD unter den angegebenen Seitenzahlen erfasst.

Anhang D: Curriculum der DSV-Lizenzausbildung	1
Anhang E: Evaluation der lizenzierten Trainer im Leistungssport des DSV	10
Anhang F: Evaluation der Trainertätigkeit von C-, B-, A-Trainern im DSV	55
Anhang G: Struktur der Arbeitsverträge im DSV	59
Anhang H: Struktur/ Inhalte der Trainerausbildung im Norwegischen Skiverband ..	61
Anhang I: Auswertungsbogen Berufsbild – DSV Curriculum.....	73

Anhang A: Thesen

**Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung eines
Trainerausbildungssystems im Deutschen Skiverband (DSV) als
Voraussetzung zur weiteren Qualifizierung und Statusbestimmung des
Berufsbildes Trainer im Leistungssport**

**Sportwissenschaftlichen Fakultät
der Universität Leipzig**

THESEN DER DISSERTATION

vorgelegt

von Jürgen Wolf

geboren am 10.03.1957 in Beerfelden

Leipzig, den 01.08.2018

Problem- und Aufgabenstellung

Analysen des Institutes für Angewandte Trainingswissenschaft (IAT) Leipzig belegen, dass sich jene Sportarten, deren Trainingsprozess durch qualifizierte und motivierte Trainer realisiert wird, durch Erfolgsstabilität, Leistungskonstanz und Leistungszuwächse auszeichnen (Pfützner et al., 2012, S. 5). Der zielorientierte langfristige Leistungsaufbau wird über das Grundlagen-, Aufbau-, Anschluss- und Hochleistungstraining effektiv geplant und gesteuert. Zur Realisierung dieses Prozesses bedarf es einer gezielten Trainerausbildung innerhalb der Spitzenfachverbände und seinen Mitgliedsorganisationen. Des Weiteren kommt der Personalstruktur sowie der Lizenz- und Berufsausbildung innerhalb des Gesamtverbandes eine besondere Bedeutung zu. Eine umfassende Betrachtung der aktuellen Anforderungen des Trainerberufs im Skisport und dem sich hieraus ergebenden spezifizierten Anforderungsprofil war bis jetzt nicht möglich. Internationale Vergleiche zu führenden Skisportnationen lagen nicht vor. Statistiken bezogen auf Trainereinsatzbereiche, Altersstruktur, Ausbildungsstand und Geschlechterverteilung fanden wenig bis keine Beachtung. Aus vorgenannten Gründen war eine gezielte Steuerung und Einleitung von Trainerkarrieren nicht möglich. Mit der Aufhellung der Zusammenhänge zwischen Anforderungsprofil, Trainerausbildung, Personalrekrutierung und Personalentwicklung wird das Ziel verfolgt die DSV Ausbildungskonzeption einer punktuellen Neuausrichtung und Weiterentwicklung zuzuführen und Reserven in der Lizenz- und Berufsausbildung aufzudecken. Das bestehende Ausbildungssystem wurde einem internationalen Vergleich unterzogen. Im Rahmen einer Evaluationsstudie wurde auf Basis einer Datenbankanalyse die Zielstellung verfolgt, die nationale Vernetzung der DSV Lizenz- und Berufsausbildung in ein wissenschaftliches Verbundsystem zu integrieren. Des Weiteren wurde auf der Basis der Forschungsergebnisse ein spezielles Ausbildungsprofil in Form eines Ausbildungsberufes „Trainer im Skisport“ entwickelt.

Hauptfragestellungen

Die Untersuchung soll zur Klärung folgender Hauptfragestellungen beitragen:

- (F1) Wie definiert sich ein Berufsbild für Trainer im Skisport und welche Anforderungen lassen sich hieraus ableiten.
- (F2) Welche Kompetenzen sind bei Trainern im Skisport zu entwickeln?
- (F3) Welche Rahmenbedingungen sind für eine erfolgreiche Trainerausbildung erforderlich?
- (F4) Welche Qualität kann dem derzeitigen Curriculum im internationalen Vergleich beigemessen werden?
- (F5) Wie stellt sich der Status quo des Trainerberufes derzeit dar?
- (F6) Wie ist die verbandliche, staatliche und universitäre Trainerausbildung in der Komplexität zu gestalten, um den Anforderungen des DSV zu entsprechen.

- (F7) Wie gestaltet sich die institutionelle Anspruchsebene der DSV Ausbildungskonzeption bezogen auf das beschriebene Kompetenzverständnis?
- (F8) Wie ordnen sich die DSV Ausbildungsziele in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ein?
- (F9) Welche Ansätze sind aus der Evaluation der Personalsituation im DSV und seinen Landesskiverbänden, insbesondere unter dem Aspekt einer neuen, weiterführenden dualen Ausbildungsstrategie abzuleiten?

Untersuchungskonzept

1. Die durchgeführte Untersuchung bestand aus vier Forschungsabschnitten, welche sich in sechs aufeinanderfolgende Untersuchungszyklen untergliederten. In den Untersuchungszyklen eins bis drei lagen die Schwerpunkte auf der Untersuchungsvorbereitung, der Datenerhebung und der Datenauswertung. Danach erfolgte in den Untersuchungszyklen vier bis sechs die Analyse, Auswertung und Ergebnissicherung sowie die Zusammenfassung und Wertung der Forschungsergebnisse.
2. Die durchgeführte Evaluationsstudie bestand aus zwei Hauptstudien. Einer Datenbankanalyse (Studie I) sowie einer Befragung mittels Fragebogen (Studie II). Zielgruppe waren in Studie I, lizenzierte Trainer, Teilnehmer an DSV Lizenzausbildungen und Studenten der Trainerakademie Köln. In Studie II wurden Trainer in ausgewählten Lizenzausbildungen befragt.
3. Die Datenbankerhebung in Studie I umfasste alle im DSV Lizenzsystem erfassten Leistungssport Trainer aller Lizenzstufen. Die Untersuchungsstichprobe in der Befragung der Lehrgangsteilnehmer mittels Fragebogen in Studie II gilt als repräsentativer Querschnitt der in der DSV Leistungssport GMBH durchgeführten Ausbildungslehrgänge C-, B-, A.
4. Die Probandenanzahl betrug im Rahmen der Evaluationsstudie I $N = 1.379$. In Studie II wurden insgesamt $N = 2.154$ Probanden erfasst. Die Anzahl der untersuchten Personen und Disziplingruppen wurden im Rahmen der Lizenzstatistik geclustert und ergab in Studie I (Cluster 1 bis 5) $n = 1.379$ und in Studie II (Cluster 6) $n = 187$, (Cluster 7) $n = 1.390$, (Cluster 8) $n = 218$ sowie in (Cluster 9) $n = 359$.
5. Grundlage der Evaluationsstudien I und II waren standardisierte Verfahren im Rahmen des DSV Qualitätsmanagementsystem TÜV ISO:EN 9001:2008. Ein einheitlicher Untersuchungsablauf garantierte vergleichbare Ergebnisse.

Ergebnisse und Diskussion

Auf der Grundlage des Forschungsprojektes ist erstmals eine umfassende Evaluation der derzeitigen Trainersituation im DSV und seinen Landesskiverbänden durchgeführt worden.

These 1:

Die Untersuchungsergebnisse bestätigen, dass durch die Expansion im Leistungssport eine weitere Professionalisierung der Trainerausbildung erforderlich wird.

■ **Aufbaustudiengang**

Ein Aufbaustudiengang an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig ermöglicht seit 2015, einen akademischen Studienabschluss „Bachelor of Arts Sportwissenschaft“ für DSV Trainer. Der DSV konnte seine Trainerausbildung somit zukunftsgerichtet weiterentwickeln. Wissenschaftliche Inhalte erfuhren eine wesentlich höhere Gewichtung als dies in der Vergangenheit der Fall war. Durch den Einsatz von Mentoren und Wissenschaftskordinatoren im DSV kann der Theorie- und Praxisbezug gestärkt werden, Studierende können noch intensiver ausbildungs- und prozessbegleitend betreut werden.

These 2:

Die Strukturaufhellung der Trainerausbildung bestätigt bestehende Qualifizierungsmaßnahmen des DSV und lässt wesentliche Ableitungen zur Weiterentwicklung zu.

■ **Lernerfolgskontrollen**

Die Evaluation der durchgeführten Lernerfolgskontrollen bestätigt, dass die DSV Studenten an der Trainerakademie Köln im Untersuchungsabschnitt bessere Prüfungsleistungen erbringen als der Durchschnitt der Studierenden anderer Spitzenfachverbände. Das gute Abschneiden kann auch auf eine gute Basisausbildung in der C-, B, A-Lizenzausbildung des DSV zurückgeführt werden.

■ **Qualitätssicherung**

Der Deutsche Skiverband verfügt bereits jetzt über eine qualitativ hochwertige Ausbildung und erreicht einen sehr guten Organisationsstand und Qualitätsstandard. Nach der umfangreichen Evaluation der Ausbildungsgänge kann dem Curriculum eine hohe Qualität bescheinigt werden. Alle Skisportarten unterliegen einer einheitlichen Konzeption, sportartübergreifende und sportartspezifische Ausbildungsinhalte wurden in einem Gesamtkonzept zusammengeführt. Die Ausbildung ist Teil der Personalentwicklung. Somit kann die Ausbildung im DSV mit ihrem engen Leistungssportbezug als richtungsweisend für andere Spitzensportverbände in Deutschland beschrieben werden.

■ **Weitere Qualifizierung**

Im Rahmen der Untersuchungen konnte durch eine enge Kooperation zwischen dem DSV, der TA Köln und der Universität Leipzig erstmals eine Erweiterung des Trainerausbildungssystems bis hin zum Hochschulabschluss realisiert werden.

In Form eines Aufbaustudienganges erfolgt eine Erweiterung bzw. Vertiefung des Studienangebots unter forschungsmethodischen Aspekten. Die Lizenzausbildung (C, B, A) wird stetig weiterentwickelt und behält ihre Wertigkeit, um den Bedarf an ehrenamtlichen Trainern in den Vereinen und Regionen abzudecken und ehemalige oder noch aktive Leistungssportler an den Trainerberuf heranzuführen. Athletenlehrgänge können die Umsetzung dieser Zielstellung begünstigen.

These 3:

Die Ergebnisse der durchgeführten Evaluation zeigen eine im internationalen Vergleich umfangreichere Berufsausbildung des DSV als in anderen führenden Skinationen.

■ **Ausbildungskonzept**

Der Gesamtausbildungsumfang in der beruflichen Trainerausbildung ist in Deutschland erheblich höher als in den untersuchten Nationen und wird in der vom DSV praktizierten Form mit 180 CP bewertet. Das, die Lizenz- und Berufsausbildung bzw. das Studium integrierende Gesamtkonzept des Skiverbandes ist einzigartig. Eine mit der DSV-Ausbildungskonzeption vergleichbare Gesamtkonzeption aus Lizenz- und Berufsausbildung sowie Aufbaustudium gibt es in den untersuchten Nationen nicht.

These 4:

Die gewählte untersuchungsmethodische Herangehensweise hat sich bewährt. Die simultane Datenerhebung und Auswertung von anonymisierten Personendaten und die Evaluation von Ausbildungslehrgängen erlaubt eine komplexe Betrachtung der derzeitigen Situation.

■ **Trainereinsatzbereiche und Personalentwicklung**

Die Evaluation der Lizenzabschlüsse, Trainereinsatzbereiche sowie der Rahmenbedingungen haben dazu beigetragen, den Realisierungsgrad einer erfolgreichen Verbandsarbeit und Ausbildungs- und Personalpolitik besser einschätzen zu können. Eine Konzentration der Trainer auf die Wintersportregionen Bayern, Thüringen, Sachsen und Baden-Württemberg war situationsbedingt zu erwarten. Der Frauenanteil liegt bei durchschnittlich 15 %. Diese Tatsache ist sicher auch auf die hohen Abwesenheitszeiten von Wohnort und Familie sowie auf die teilweise hohen Arbeitsbelastungen zurückzuführen. 76 % der befragten Trainer trainieren im Nachwuchsbereich. Die weiterführende Ausbildungsstrategie des Verbandes sollte laut Untersuchung darauf ausgerichtet sein, Ausbildungs-

plätze für junge Trainer zu schaffen, um sie im DSV oder in den Landesskiverbänden und Stützpunkten als Auszubildende anzustellen. Der Personalbedarf ist somit längerfristig zu sichern.

■ **Altersstruktur**

Mit erhöhtem Ausbildungsstand der Trainer geht eine Erhöhung des Durchschnittsalters einher. Fast die Hälfte (45 %) der ausgebildeten A-Trainer sind älter als 50 Jahre. Hauptberuflich tätige Diplomtrainer (51 %) in den nordischen Disziplinen sind zwischen 50 und 60 Jahre alt. Hier besteht kurz- und mittelfristig Handlungsbedarf. In den Alpin-Disziplinen und im Biathlon sind nur ca. 30 % der Trainer älter als 50 Jahre. Diese beiden Sportarten weisen über alle Lizenzstufen hinweg einen guten Altersdurchschnitt auf.

These 5:

Durch die theoretische Auseinandersetzung mit Lern- und Kompetenzmodellen erfolgte eine Aufarbeitung der verschiedenen Positionen. Auf die Herausarbeitung eines spezifischen Anforderungsprofils für Trainer im Skisport wurde in der Untersuchung besonderer Wert gelegt.

■ **Kompetenz- und Anforderungsprofil**

Berufsspezifischen Tätigkeitsbereichen wurde der Kompetenzerwerb gegenübergestellt. Das Forschungsergebnis stellt die Fach-, Sozial-, Selbstkompetenz sowie die zum Handeln in einer konkreten Situation gewünschte Handlungskompetenz des Trainers im Skisport als herausragende Eigenschaften dar und gibt ihnen eine hohe Wertigkeit. Die Darstellung der umfangreichen Trainerausbildung im DSV mit abschließendem akademischen Abschluss sowie die Beschreibung des umfassenden beruflichen Anforderungsprofils geben Aufschluss über das ganzheitliche Wirken des „Skitrainers“ im Leistungs- und Hochleistungssport. Der Status Trainer im Skisport sollte sich nicht alleine über die Fernsehpräsenz des Bundestrainers, sondern vor allem auch über die beschriebenen und sehr umfassenden Ausbildungen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche definieren.

These 6:

Die Erstellung und Kennzeichnung des Berufsbildes „Trainer im Skisport“ resultiert aus der Richtwertorientierungen der Bundesagentur für Arbeit. Das Untersuchungsergebnis kann als wesentliche Voraussetzung für die Weiterentwicklung inhaltlicher und strategischer Zielstellungen der Trainerausbildung im Leistungssport dienen.

■ **Tätigkeitsmerkmale/ Trainer im Leistungssport**

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurde die Tätigkeit des „Berufstrainers im Sport“ identifiziert. Sportwissenschaftliche Beiträge zur Professionalisierung weisen auf komplexe und anspruchsvolle berufliche Aufgaben im Sport hin (vgl. Niessen, 1998, S. 69 mit Verweis auf Pöttinger, 1989, S. 26 f. und Pöttinger, 1995, S. 145). Konkrete Anforderungen, bezogen auf Zweck, Fachwissen, Organisation, Ethik, aber auch die Beschreibung rechtlich fundierter Voraussetzungen für die Berufsausübung halten einem Vergleich mit anderen etablierten Berufsfeldern derzeit nur bedingt stand (Duffy, P. et al., 2011, S. 93–123). Bei der Untersuchung internationaler Entwicklungen und Tendenzen im Leistungssport wurden zusätzliche Faktoren genannt, die auch für den DSV von besonderer Bedeutung sind. So werden beispielsweise hohe Investitionen von Nationen und Verbänden in den Leistungssport und in die Trainerbildung zunehmend in ein Verhältnis zu erreichten Resultaten gestellt (vgl. Oakley and Green, 2001a, 2001b; Clumpner, 1994).

■ **Berufsbild „Trainer im Skisport“**

Die Evaluationsergebnisse belegen, dass DSV Trainer im Hochleistungs- Leistungs- und Nachwuchssport, sowie im Bereich der Talentsuche und Talententwicklung arbeiten. Das Spektrum der Tätigkeit reicht von der Grundausbildung bis zum Hochleistungstraining und ist den Berufsfeldern rund um Sport und Erziehung zuzuordnen. Die Untersuchungsergebnisse weisen auf ein breitgefächertes Aufgabenfeld hin und beinhalten je nach Einsatzgebiet des Trainers auch Führungs- und Leitungsaufgaben im Personalbereich. Im Ergebnis wird das Berufsbild eines Trainers im Skisport detailliert dargestellt, Kernaufgaben wurden herausgearbeitet und beschrieben. Auf Besonderheiten im Prozess der Leistungsentwicklung der Athleten sowie der Trainings- und Wettkampfgestaltung wurde besonderer Wert gelegt. Die Untersuchungsergebnisse weisen auch darauf hin, dass der Arbeit von Skitrainern im alpinen Gelände und bei allen Schnee- und Witterungsbedingungen sowie bei alpinen Gefahrenlagen besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

These 7:

Die Ergebnisse der Strukturaufhellung dieser Untersuchung ermöglichen die Ableitung weiterer Maßnahmen im Rahmen der Ausbildung und Personalentwicklung innerhalb des DSV

■ **Status quo**

Der DSV nimmt aufgrund seiner nach den olympischen Winterspielen 1992 eingeführten zentralen Ausbildungsstruktur und seinem stetigen Bemühen um die Weiterentwicklung des Trainerberufes bereits jetzt eine Vorreiterrolle im deutschen Leistungssport ein.

■ **Ausbildungsberuf „Trainer im Skisport“**

Als weiteres zentrales Untersuchungsergebnis kann die Entwicklung eines praxisreifen Modells zur Einführung eines dualen Trainerausbildungsstudienganges gelten. Der DSV kann zum Ausbildungsbetrieb werden. Auszubildende wären ganzjährig als Assistenztrainer tätig, einem Mentor zugeordnet und können nach einer viereinhalbjährigen Ausbildungs- und Studienzeit den Studienabschluss B.A. Sportwissenschaft erreichen. Es ist davon auszugehen, dass der durch Mentoren begleitete, umfassende Einsatz in der Berufspraxis und der damit verbundene enge Theorie-Praxisbezug zu einer weiteren Qualitätssteigerung führt. Die hochwertige Theorieausbildung an der Trainerakademie Köln und an der Sportwissenschaftlichen Fakultät Leipzig ergänzt den Ausbildungs- und Studienprozess, der wie bisher durch die Institutionen aktiv begleitet wird. Ein weiterführendes Masterstudium kann folgen. Ein zusätzlicher Mehrwert für Studierende der sportwissenschaftlichen Studiengänge in Leipzig kann sich aus der Anerkennung geleisteter Studieninhalte im Skisport ergeben. Auf Antrag der Fakultät vergibt der DSV Lizenzen der Stufen C, B oder A je nach Ausbildungs- und Prüfungsleistungen.

Anhang B: Danksagung

DANKSAGUNG

Die vorliegende Arbeit wurde an der Sportwissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig angefertigt. Prof. Dr. Gregor Hovemann möchte ich ganz herzlich danken für die wissenschaftliche Betreuung und Zusammenarbeit sowie die Möglichkeit zur eigenständigen Bearbeitung des Dissertationsthemas.

Ebenfalls danke ich Prof. Dr. Klaus Nitzsche für dessen Zuspruch und Gesellschaft an vielen Abenden und Wochenenden im Zuge unserer jahrelangen Zusammenarbeit im Deutschen Skiverband.

Dem Deutschen Skiverband sei gedankt für die Bereitstellung der Rohdaten und die Möglichkeit der Auswertung der umfangreichen Feedbackbögen im Rahmen des Qualitätsmanagementverfahrens.

Anhang C: Lebenslauf

Anhang D: Curriculum der DSV-Lizenzausbildung

Die Darstellung der nachfolgenden Curricula des DSV geht auf die Forderung des DSB zur Gestaltung von Ausbildungskonzeptionen auf der Grundlage der Rahmenrichtlinien des Deutschen Sportbundes von 2005 zurück (vgl. Kapitel 12, 12.1, 14.2).

A. Sportartübergreifende Themen

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
1. Grundlagen der Trainingslehre	Definition des Trainingsbegriffs Die sportlichen Leistungsfaktoren Einordnung der konditionellen Fähigkeiten Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit und Beweglichkeit Bedeutung der koordinativen Fähigkeiten Superkompensationsprinzip Adaptationsprozesse Trainingsprinzipien Allgemeine Trainingsmethoden	4		4	3					
2. Einführung in den Rahmentrainingsplan	Grundgedanken zum Rahmentrainingsplan Arbeitsweise mit dem Rahmentrainingsplan Inhalte und Umsetzung des Rahmentrainingsplanes	2		2						
3. Altersgemäßes Training Skisport	Entwicklungsbedingte Besonderheiten im langfristigen Leistungsaufbau bei Kindern und Jugendlichen Pädagogische Fähigkeiten hinsichtlich der verschiedenen Entwicklungsphasen bei Kindern und Jugendlichen	3	2	1						
4. Zielsetzungen und Fördersystem des DSV Talentauswahl und Förderung im DSV	Wettkampfsystem im DSV und den LSV Nachwuchsförderkonzept (Kinder- und Jugendarbeit) des DSV und der LSV Maßnahmen und Konzepte zur Zusammenarbeit mit Schulen und weiteren Ausbildungsträgern Talenterkennungskriterien	2		1				2		
5. Sportmedizinische Grundlagen	Anti-Doping-Prävention/Maßnahmen Energiestoffwechsel Kohlenhydrate, Fettsäuren, Proteine Anatomische Grundlagen/Erste-Hilfe-Maßnahmen bei Verletzungen im Schneetraining Sportmedizinische Untersuchung Belastbarkeitsdiagnostik	2		2						
					2					
					4					
								3	1	

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
	Inhalte der labormedizinischen Untersuchung, klinische Untersuchungsmethoden Ergometrie									
6. Ernährung	Optimale Ernährung als Voraussetzung für das Schneetraining Belastungsabhängige Ernährung Stabilisierung der Leistung im Schneetraining Unterstützung des Muskelaufbautrainings Verbesserung der Kraft-Last-Verhältnisse Optimierung der Wettkampfleistung Stabilisierung der Leistung im Saisonverlauf durch optimale Ernährung	1		2				4		
7. Kinder- und Jugendförderung in Vereinen und Stützpunkten des DSV	Vereinsarbeit und Schule Rolle der Schule bei sportlicher Nachwuchsförderung Nachwuchsförderkonzept des DSV Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt Persönlichkeitsstrukturen junger Sportler	2		2						
8. Der Deutsche Ski-Verband und seine Vereine, Sportorganisation	Strukturierung des deutschen Sports Selbstverwaltung des Sports Struktur des DOSB, der Spitzenverbände und Landessportbünde Öffentliche Sportverwaltung Ausbildungsgänge der DSV-Trainerschule und der DSV-Skilehrerschule Struktur und Aufgaben des DSV mit seinen Vereinen und Landeskivverbänden Behörden: BW, Zoll, Polizei, BMI Deutsche Sporthilfe und Olympiastützpunkte	2		1						
9. Die Trainerpersönlichkeit und seine pädagogisch-methodische Führungsarbeit in der Trainingsgruppe	Besonderheiten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen Führungskonzepte und Führungsstile Sozialisation und deren Auswirkung Umgang mit Eltern, Lehrern und Freunden Kommunikationsformen zum erfolgreichen Miteinander Kommunikationsspiele, Rollenspiele und Kreativitätsspiele Gruppendynamik bei Kindern und Jugendlichen.	2	2	2	2			4		
	Der/die Individualsportler/-in in der Trainingsgruppe Der/die Trainer/-in im Umgang mit Medien, Präsentationen, Interviews					2		1		
								2	2	

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
10. Skisport und Umwelt	Umweltplan des DSV Sportstättenbau unter ökologischen Gesichtspunkten Auswirkungen von maschinell hergestelltem Schnee auf die Umwelt Konfliktmöglichkeiten zwischen Skisport und Umwelt Erzieherische Ansatzpunkte	1		2						
11. Schnee- und Lawinenkunde	Lawinenarten und deren Entstehung Hinweise zur Beurteilung der Lawinengefahr Lawinenlageberichte Verhalten im Hochgebirge	1		2						
12. Rechtsfragen im Skisport	Sicherheitsanforderungen im Training und Wettkampf Versicherungsfragen	1	1	2						
13. Sportpsychologie	Aufgaben und Bedeutung der Sportpsychologie Umgang mit entwicklungsbedingten Problemstellungen Kommunikation zum erfolgreichen Miteinander Maßnahmen zur Teambildung Motivation und Umgang mit Stresssituationen	4	4	4						
	Sportpsychologie in der praktischen Anwendung im Skisport Zielplanung und Zielvereinbarungsgespräche mit Athlet/-innen Motivation Umgang mit Stress, Methoden zur Regulation des Erregungsniveaus Mentales Training im Training, Wettkampf und in der Rehabilitation Aufmerksamkeitsregulation Führung, verschiedene Führungsstile und deren Konsequenzen	1	1			4		6	2	

B. Sportartspezifische Themen, modifiziert nach Skisportdisziplinen

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
14. Anforderungsprofil im Skisport	Leistungsbestimmende Faktoren im Skisport Energetisches Anforderungsprofil im Skisport Anforderungsanalyse bezüglich der Kraftfähigkeiten	2		2				2		
15. Methodik und Organisation des Trainings	Methodische Grundlagen der Trainerarbeit Organisation und materiell-technische Vorbereitung und Abwicklung des Trainings Arbeitsgeräte und Arbeitsabläufe im Schneetraining Umgang mit dem Arbeitsgerät Skimaterial Video und Analyseprogramme, Zeitnahme, Funk Auftreten des Trainers Kommunikation zwischen Trainer und Athlet	2	2	2		2				
			6			1				
			6			4				
	Besonderheiten im Schneetraining Sicherheitsaspekte Praktische Umsetzung in die tägliche Trainerarbeit									
16. Coaching im Schneetraining	Entwicklung der Athleten zur Selbstständigkeit im Training Arten der Rückmeldung im Schneetraining Zielorientiertes Arbeiten im Schneetraining Handlungsziele festlegen				2				2	
17. Bewegungssehen, Bewegungsanalyse und Feedback	Bewegungssehen und Korrektur Aufgabenstellungen zur Verbesserung der skitechnischen Voraussetzungen Videoanalyse und Videobesprechung mit den Athleten im Aufbau- und Anschlussstraining Videoanalyse von internationalen Spitzenathleten, Technikanalyse	2	4			2			4	
					2	6		2	2	
18. Techniktraining und Technikanalyse	Technikleitbild – Zieltechnik Bewegungslernen Neurophysiologische und trainingswissenschaftliche Grundlagen Systematisierung und Strukturierung des Techniktrainings Aktuelle Ansätze Differenzielles Lernen Methodik Korrektur	1 1				2		1 3 2	2 2	

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
19. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Kraftfähigkeiten im Skisport	Grundlagen des Krafttrainings Definition und Gliederung der Kraftfähigkeiten und deren Bedeutung im Skisport Arbeitsweisen der Muskulatur Inhalte, Ziele und Methoden im Krafttraining	4	3	2		2				
	Stabilisations- und Krafttraining mit Kindern und Schülern Leistungsdiagnostik der Kraftfähigkeiten Trainingssteuerung des Krafttrainings im Skisport Spezifische Trainingsmethoden im Skisport Muskelphysiologie		2		3	3		1	2	
						1		1	2	
								1		
20. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Ausdauerleistungsfähigkeit im Skisport	Grundlagen des Ausdauertrainings Definition des Ausdauerbegriffs und Bedeutung der Ausdauerleistungsfähigkeit Anforderungsprofil im Skisport Strukturierung der verschiedenen Ausdauerfähigkeiten Trainingsmethoden und Periodisierung im Jahresverlauf Spielerische Formen des Ausdauertrainings für das Grundlagentraining Formen der Energiebereitstellung Sportmedizinische Leistungsdiagnostik der Ausdauerleistungsfähigkeit Stufentest, Durchführung und Auswertung Analyse von Laktatleistungs-Kurven und Folgerungen für die Trainingspraxis	4	1	2				1		
			2							
					3			2		
					2	3		2		
					2	2		1		
21. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Beweglichkeit im Skisport	Grundlagen zur Beweglichkeit Grundlegende Methoden des Dehnens	1	1	1						
	Beweglichkeit als Zubringerfähigkeit für alle Trainingsformen Prävention durch Gymnastik Muskuläre Dysbalancen Funktionalität der Skelettmuskulatur Körperschulung durch Bewegung in der Praxis Aquatrainning				2	1				
						2				
22. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Schnelligkeit im Skisport	Aktions-, Reaktions- und Frequenzschnelligkeit Methoden und Grundsätze für das Schnelligkeitstraining Periodisierung des Schnelligkeitstrainings	1	1	1		2				

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
	Spezifische Trainingsformen im Skisport							1	1	
23. Grundlagen der allgemeinen Skitechnik und Grundposition	Vorstellen der zentralen Grundposition Grundbegriffe der Skitechnik Belasten im Aktionsverlauf Körperposition Winkel, Radius bei Schwüngen	1	4	1						
	Aktionale und funktionale Zusammenhänge der Skitechnik	1	2							
	Basisübungen zur Grundtechnik		2			2				
24. Training der vielseitigen Skitechnik	Befahren, Belaufen verschiedener Geländeformen und Schneebeschaffenheiten Situative, dem Gelände angepasste Skitechnik		6							
	Arbeiten mit taktischen Aufgabenstellungen im Gelände		2							
25. Aktuelle Renn-technik, Sprungtechnik, Lauftechnik, Schießtechnik	Vorstellen der Technik Aufgabenstellungen zum Erlernen der Techniken/Technikleitbilder, Technikleitfaden	2	6		1	3		2	2	
	Situative Anwendung der Techniken									
	Bewegungssehen und Bewegungsanalyse der aktuellen Technik		2			3				
26. Disziplintechniken im Skisport	Bedeutung der Disziplintechniken in den einzelnen Trainingsabschnitten im langfristigen Leistungsaufbau Basistechnik und die Ableitung zu den anderen Disziplinen	1								
27. Disziplintechnik	Einführung in die Skitechnik Methodischer und organisatorischer Aufbau im Training für Kinder und Schüler Trainingsformen und Aufgabenstellungen Techniktraining	2	6	1		2				
	Bewegungssehen, Bewegungsanalyse und Feedback	1	1			2			1	
	Skitraining im Anschluss-, Leistungs- und Hochleistungstraining Training von Technikkombinationen				1	4			2	
	Wettkampf- und Trainingsanalyse im Training anhand von Video und Zeitmessung					2				
28. Disziplintechnik	Einführung in die Disziplintechniken Methodischer und organisatorischer Aufbau Training für den Skinachwuchs 16- bis 19-Jährige	2	6	1		2				
	Trainingsformen und Aufgabenstellungen im Nachwuchstraining									

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
	Bewegungssehen, Bewegungsanalyse und Feedback im Nachwuchstraining Vorbereitung der Jugendlichen auf das Anschluss- und Leistungstraining Wettkampf- und Trainingsanalyse im Nachwuchsbereich anhand von Video und Zeitmessung	1	1			2			3	
					1	4				
						2			2	
29. Disziplintechniken	Einführung in die Besonderheiten der Disziplintechniken Aufbau des Trainings in Grundlagen- und Aufbaustraining Elemente des Trainings Gleiten, Kurven, Kanten, Springen, Abstoß, Gleichgewicht Einfahren, Einlaufen vor dem Wettkampf Besichtigung der Strecke Besonderheiten des Coachings Sicherheitshinweise für das Training in den Disziplinen Spezifisches Trockentraining für die Disziplinen Sommertraining auf Matten, Rollerbahn, Schießstand, Rollbrett etc. Materialpräparation, Aufbau von Gleittests				2	6		1	2	
								2	4	
								1		
								1	2	
30. Biomechanik	Grundlagen der Biomechanik Kräfte im Skisport Biomechanische Untersuchungsmethoden und Technikanalyse im Skisport Drucksohlenmessungen, Durchführung und Analyse				2	2				
								2	4	
31. Reglements im Skisport	Punkte- und Wettkampfsystem im Schülerbereich des DSV Reglements für nationale und internationale Skiwettkämpfe (IWO und DWO)	1				2				
		1		2						
	Ausbildung und Prüfung zum DSV-Kampfrichter				(8)					
32. Schnee- und Trockentraining im langfristigen Leistungsaufbau	Ziel- und Aufgabenstellung Die Etappen des langfristigen Leistungsaufbaus Definition der Trainingsabschnitte Einordnung der verschiedenen Trainingsabschnitte für das Kinder- und Jugendtraining Anforderungsstruktur für die Etappen des	3	4	2						

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
	langfristigen Leistungsaufbaus aus prognostischer Sicht Altersspezifische Besonderheiten des Trainings Inhalte des Schneetrainings für das Grundlagen- und Aufbau- und Anschluss- und Aufbautraining Inhalte des Schneetrainings für das Anschluss-, Leistungs- und Hochleistungstraining	3 1	2 1			3 4				
33. Ergänzungstraining auf Schneelehrgängen	Regenerative Trainingsmaßnahmen Koordination, Beweglichkeit und Ganzkörperstabilisation als Ergänzung zum Schneetraining		2			4				
34. Koordinations-training	Definition und Bedeutung der Koordination Grundlagen des Koordinationstrainings Informationsaufnahme und -verarbeitung Analysatoren Regelkreismodell Motorisches Lernen Methodische Grundsätze zum Koordinationstraining Trainingsübungen für das sportartspezifische Koordinationstraining Betrachtungsweise von Bewegungen, aktuelle Modelle zur Bewegungskoordination Ableitungen aus den Modellen für die Trainingspraxis	4	4	2		3 1 2			4 2	
35. Trainingsplanung im Skisport	Trainingsplantypen und deren Funktion Beispiele zu verschiedenen Trainingsplanungen Der Prozess der Trainingsplanung Handhabung und Umsetzung in der Praxis	2		1	2	2				
	Trainingsdokumentation und Auswertung Individuelle Trainingsplanung im Leistungs- und Hochleistungstraining anhand von leistungsdiagnostischen Untersuchungen sowie Trainings- und Wettkampfergebnissen							4 2	2 2	
36. Coaching des Wettkampfes	Vorbereitungsaktivitäten Maßnahmen zur Unterstützung der Wettkampfdurchführung Maßnahmen zur Nachbereitung des Wettkampfes	1		1						
37. Aufgaben des	Planung, Durchführung und Nachbereitung	1	1							

Komplexthema	Themen/Schwerpunkte	Lizenz-Ausbildungskategorie (LE)								
		C			B			A		
		T	PR	H	T	PR	H	T	PR	H
Trainers	von Training und Wettkampf Kommunikation mit dem familiären und schulischen Umfeld Zusammenarbeit und Abstimmung mit Olympiastützpunkten, Sportmedizinern, Sportpsychologen, Servicepersonal, Medien							1	2	
38. Materialkunde	Gerät, Ausrüstung und Wachs, Material und Ausrüstungskenntnisse Reglements zum Skimaterial Skipflege und Skipräparation Unterschiedliche Materialien und Bauweisen der Ski und Skischuhe Biathlonspezifisch – Waffenkunde und Schießstandleitung Waffenumgangsgesetzgebung	2	1							

Anhang E: Evaluation der lizenzierten Trainer im Leistungssport des DSV

Die in den Clustern 1 bis 9 dargestellten Forschungsergebnisse beruhen auf einer umfangreichen Analyse der Trainersituation im DSV und stellen die Ergebnisse der Gesamtauswertung aller Disziplinbereiche innerhalb der DSV Leistungssport GmbH dar (vgl. Kapitel 18.1, 18.2).

Cluster 1 (n = 1.379)

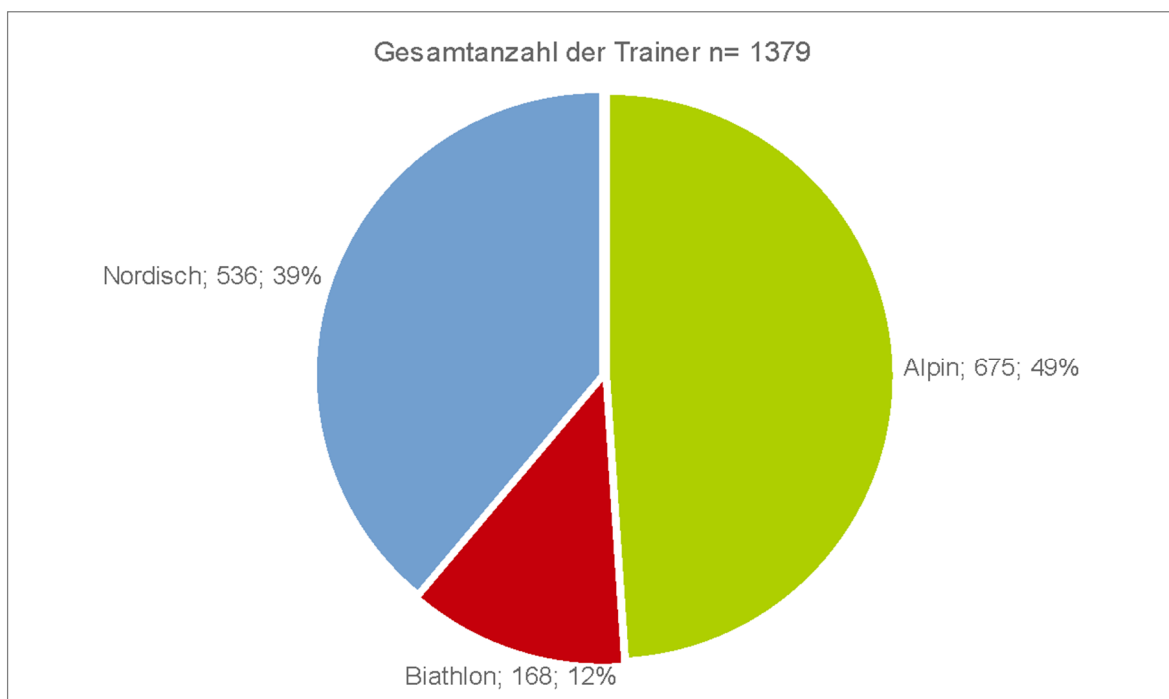
Ausgebildete Trainer in den Disziplinen

Der Datensatz betrug n = 1.379 Trainer; diese wurden den Disziplinbereichen Nordisch/Alpin/Biathlon zugeteilt.

n = Nordisch 536

n = Biathlon 168

n = Alpin 675



Cluster 2 (n = 1.379)

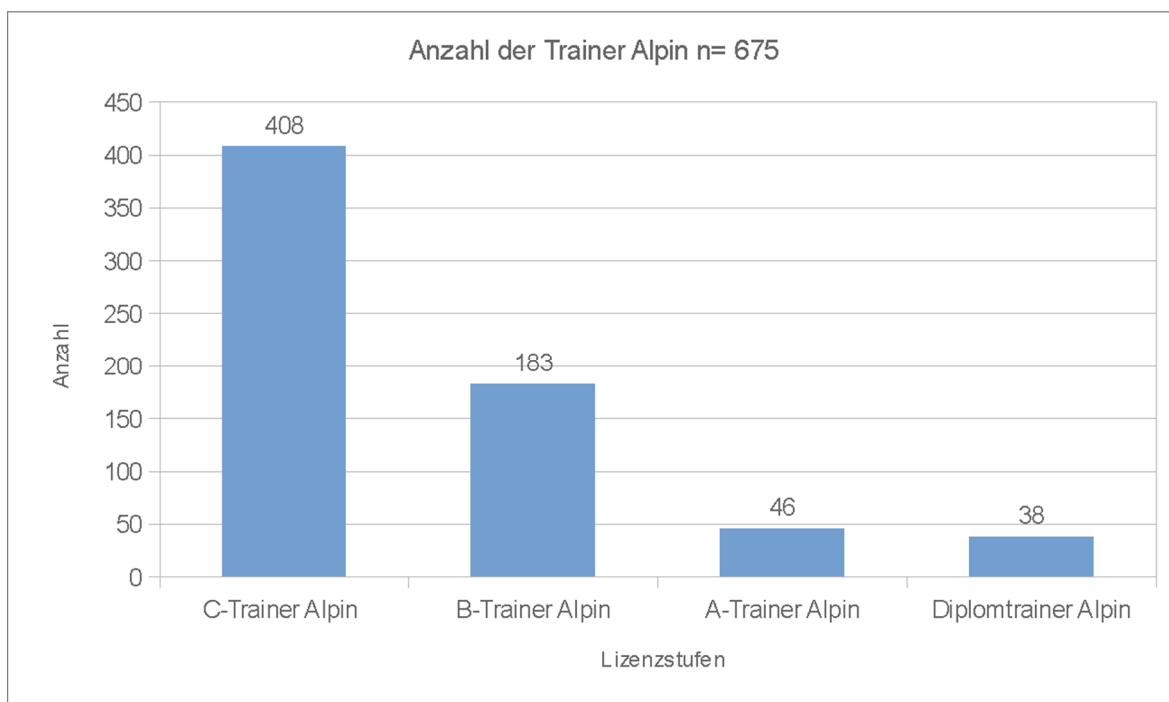
Ausgebildete Trainer in den Disziplingruppen Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf die Ausbildungsbereiche C, B, A, D

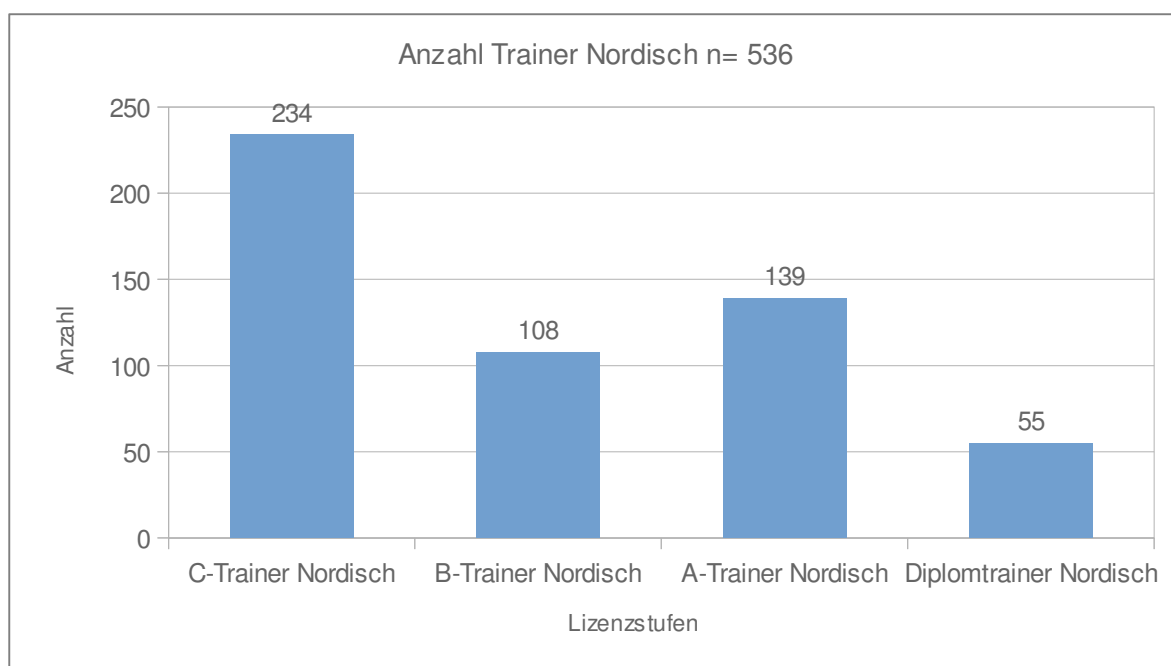
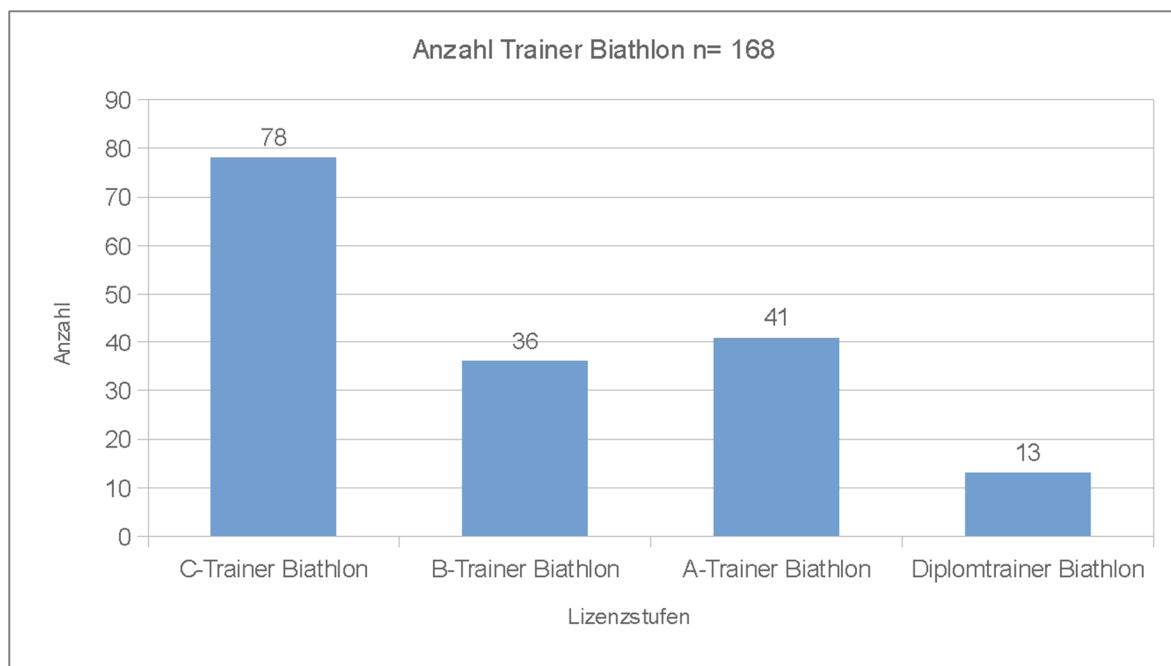
Die Datensätze betragen n = 536 Trainer Nordisch, n = 168 Trainer Biathlon, n = 675 Trainer Alpin; diese wurden den Lizenzstufen (C, B, A, D) zugeteilt.

n = Nordisch 536 (C = 234 / B = 108 / A = 139 / D = 55)

n = Biathlon 168 (C = 78 / B = 36 / A = 41 / D = 13)

n = Alpin 675 (C = 408 / B = 183 / A = 46 / D = 38)



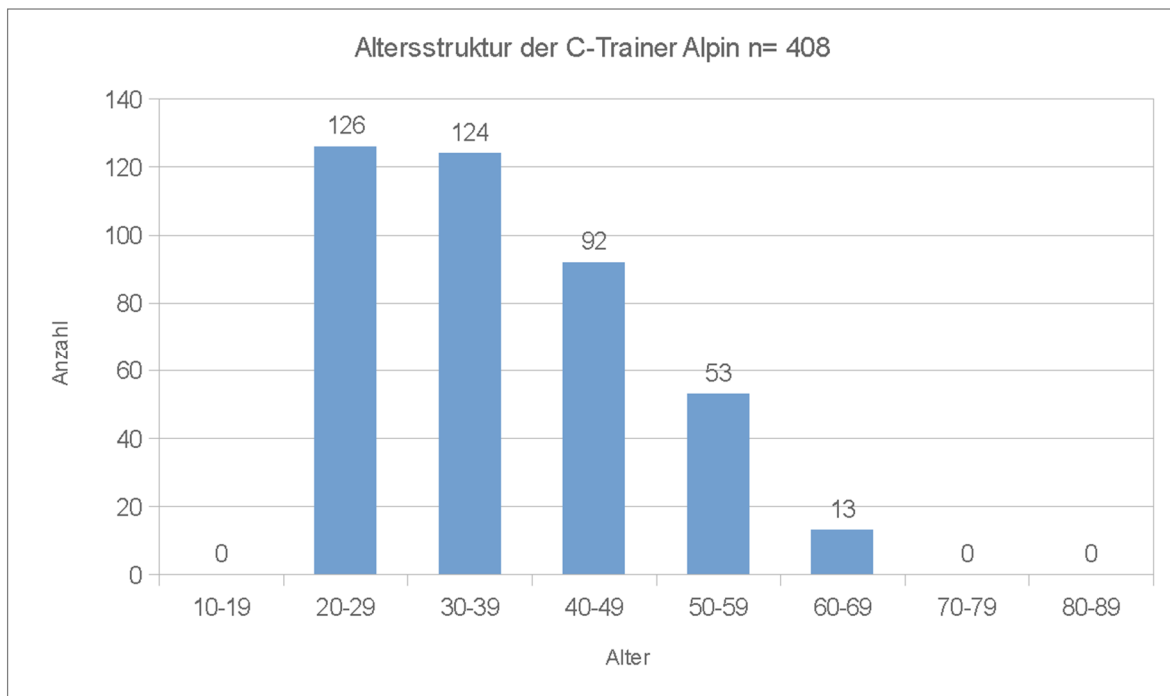


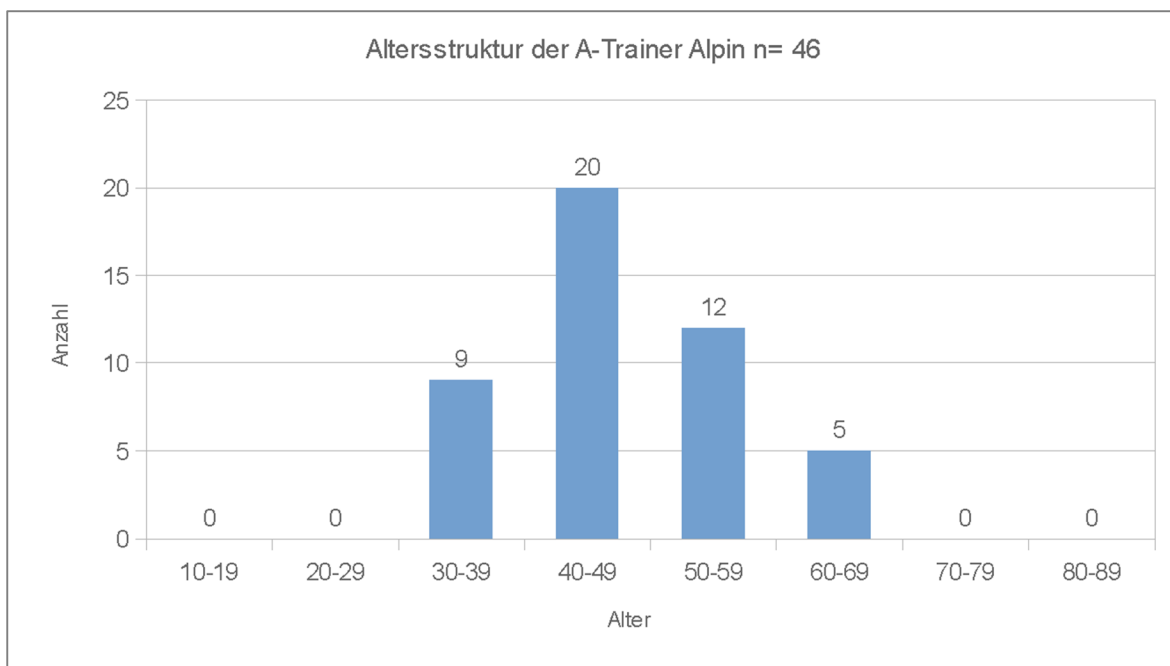
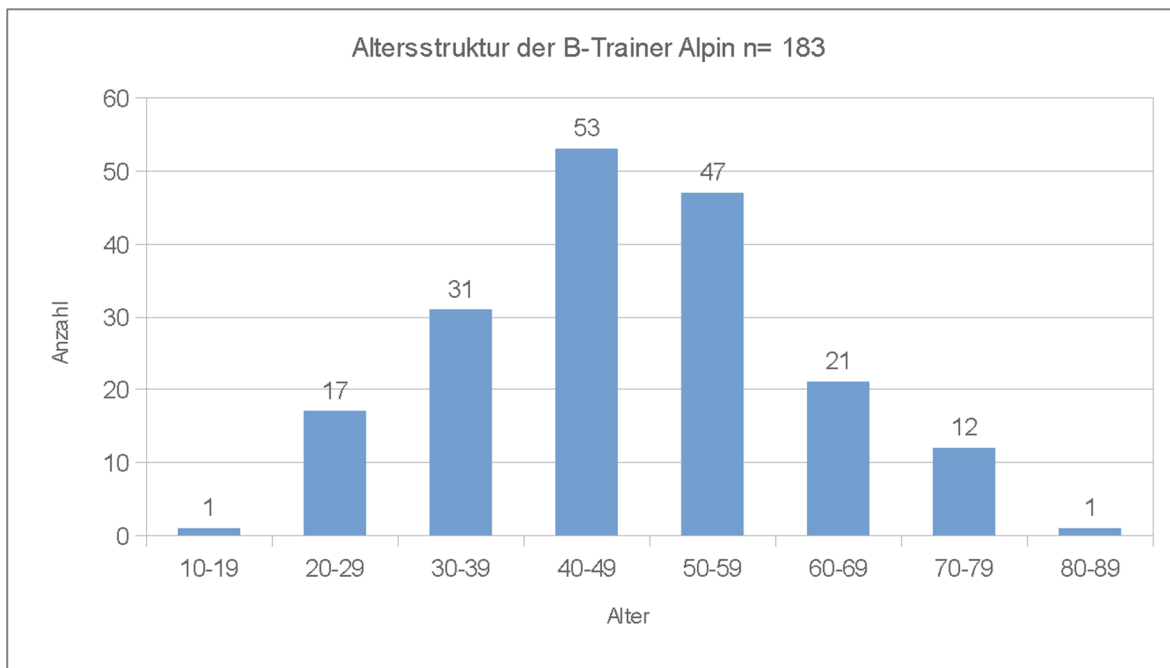
Cluster 3 (n = 1.379)

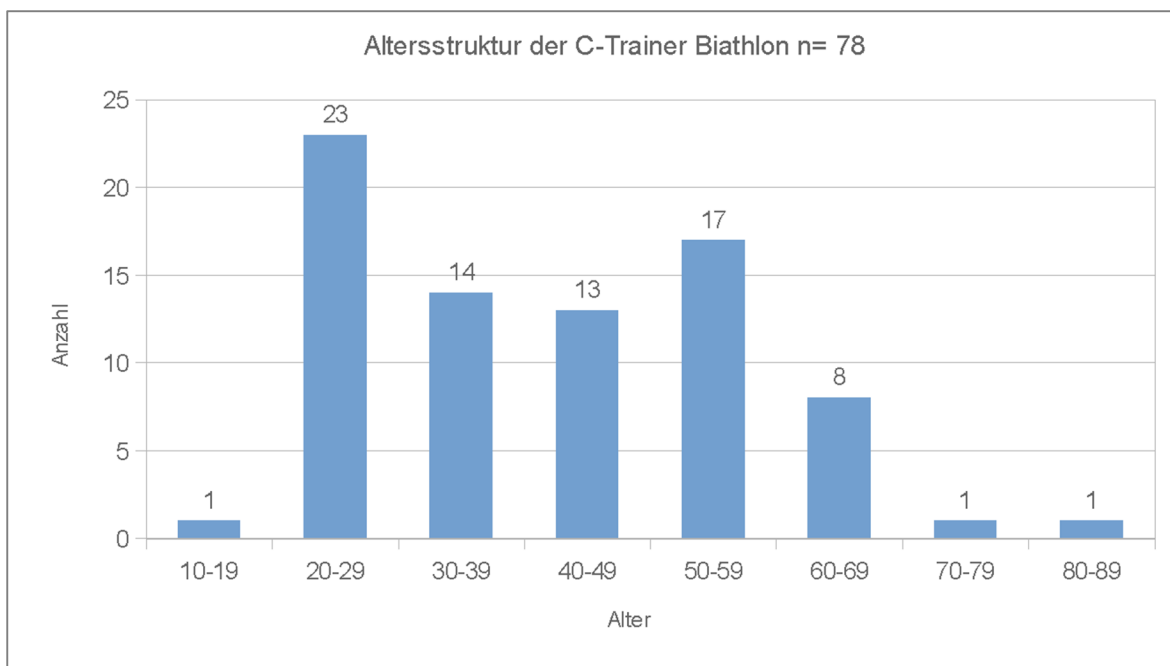
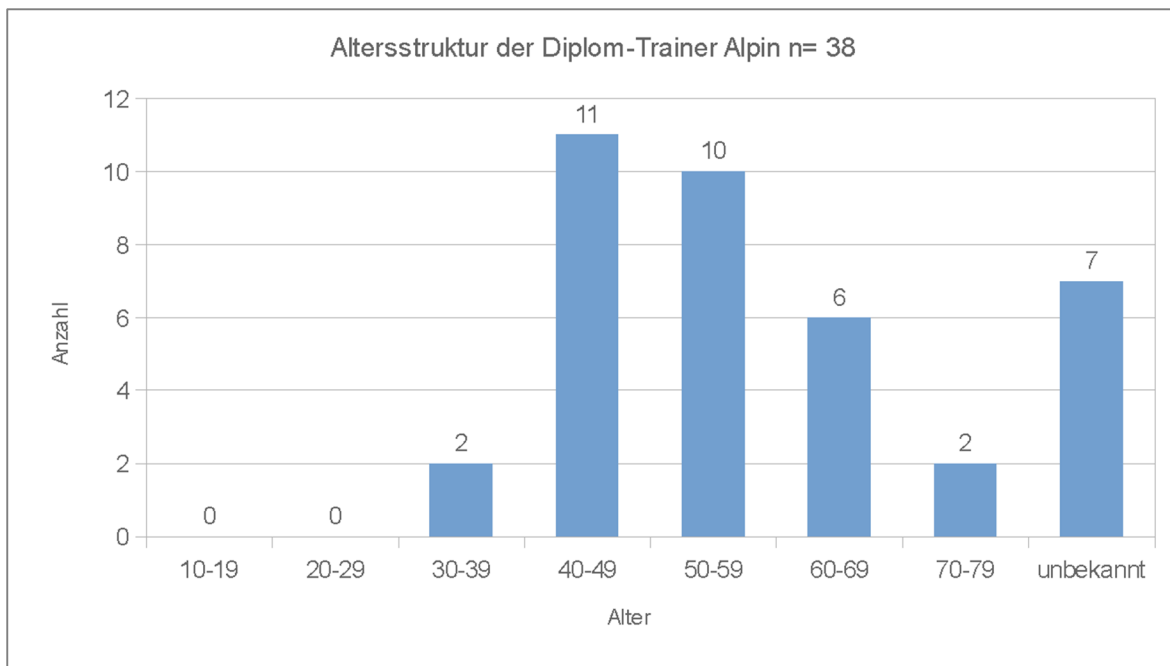
Altersstruktur der Trainer in den Disziplingruppen Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf die Ausbildungsbereiche C, B, A, D

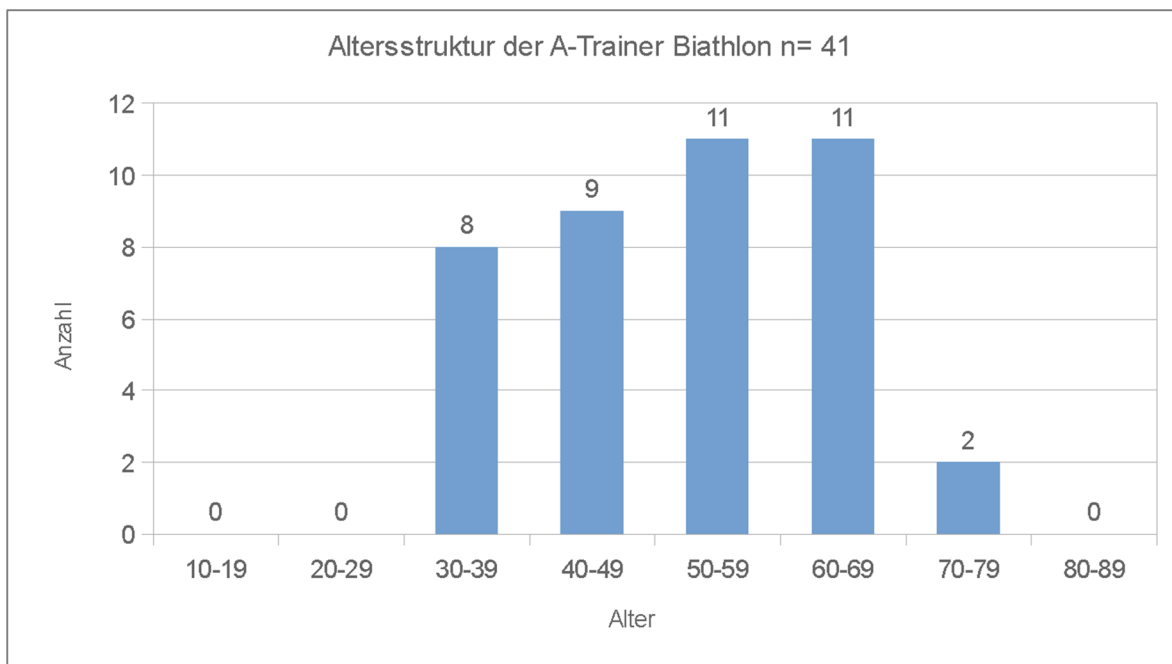
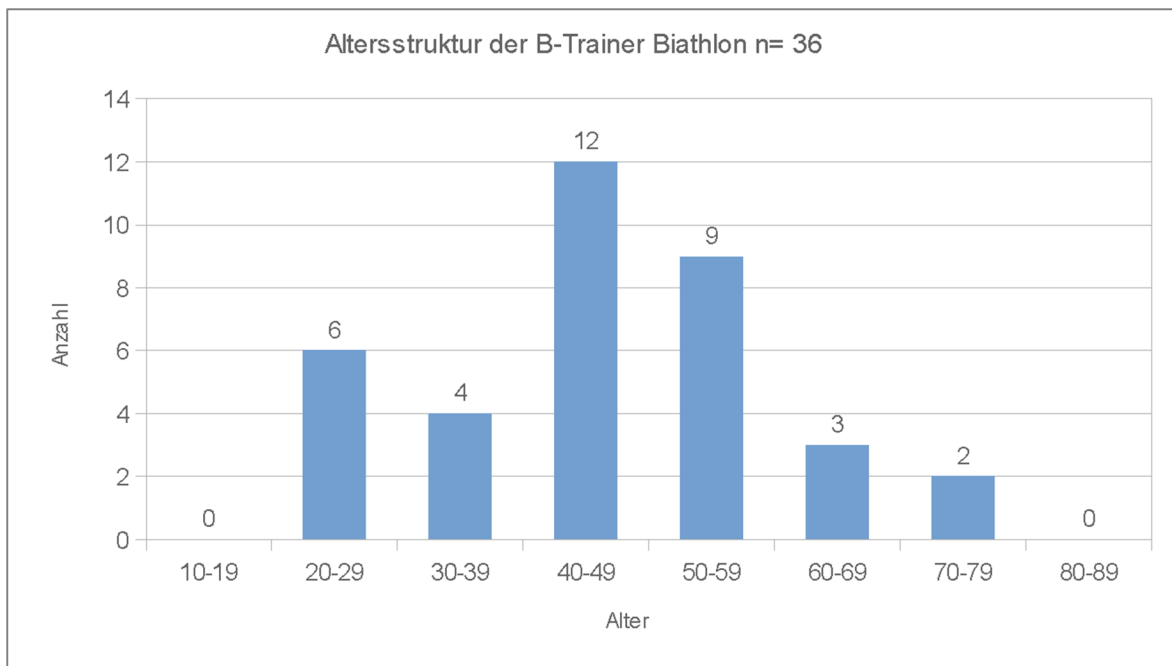
Alpin, Biathlon, Nordisch (n = 1.379)

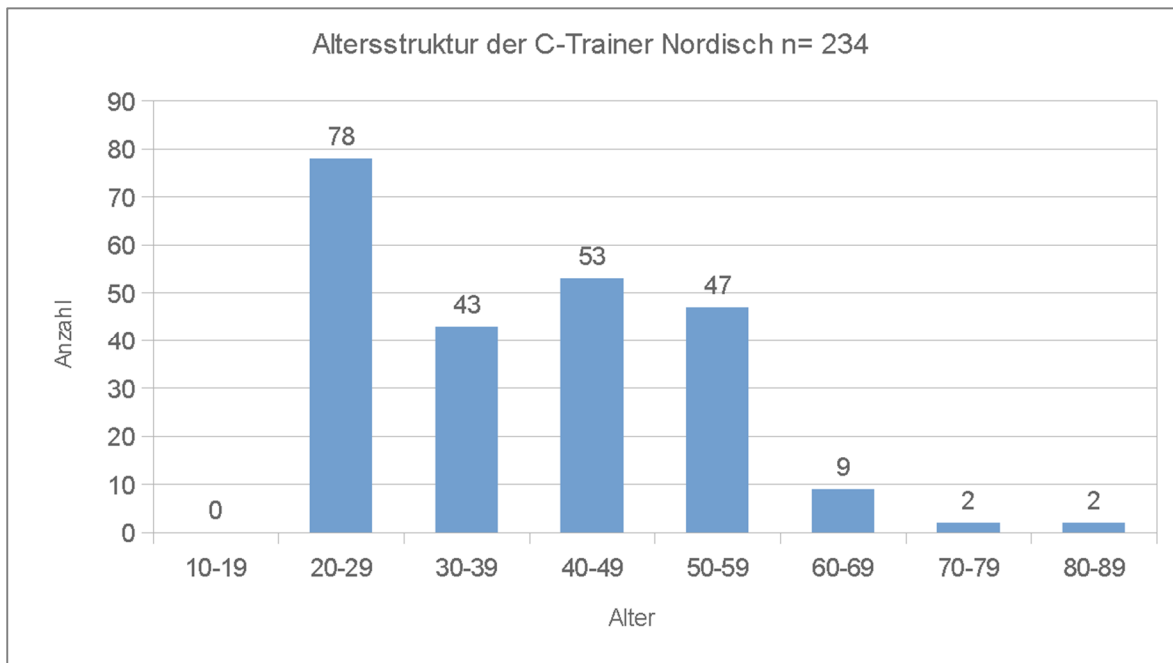
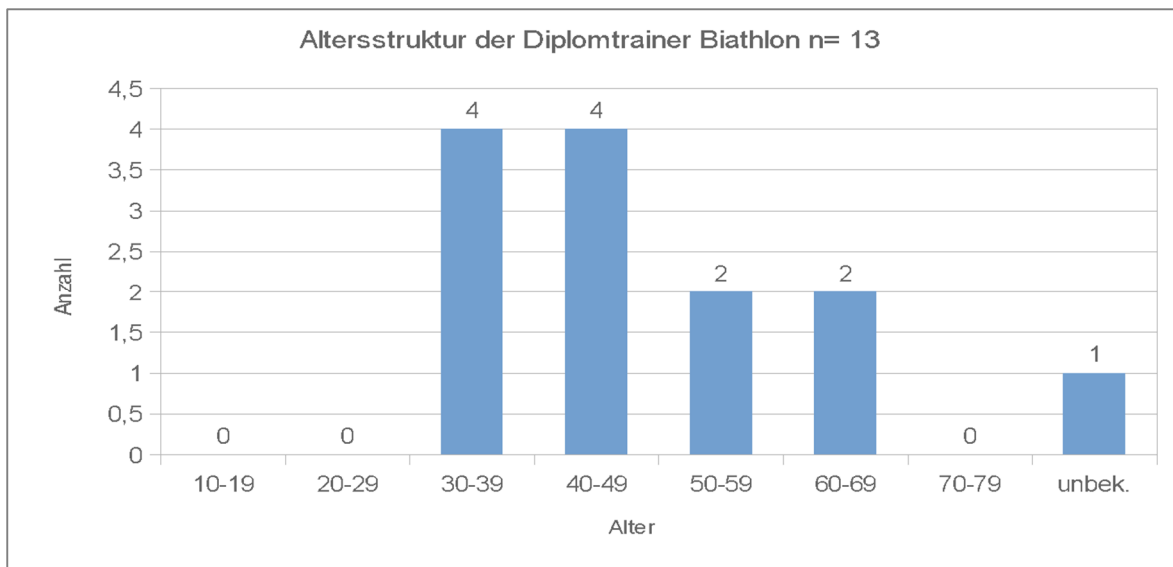
Altersstruktur C-Trainer	Alpin	Biathlon	Nordisch
20–40 Jahre	61 %	47 %	52 %
> 30 Jahre	31 %	29 %	33 %
Altersstruktur B-Trainer			
> 39 Jahre	73 %	72 %	69 %
< 30 Jahre	9 %	17 %	7 %
Altersstruktur A-Trainer			
> 50 Jahre	37 %	59 %	41 %
Altersstruktur Diplomtrainer			
50–60 Jahre	26 %	30 %	51 %

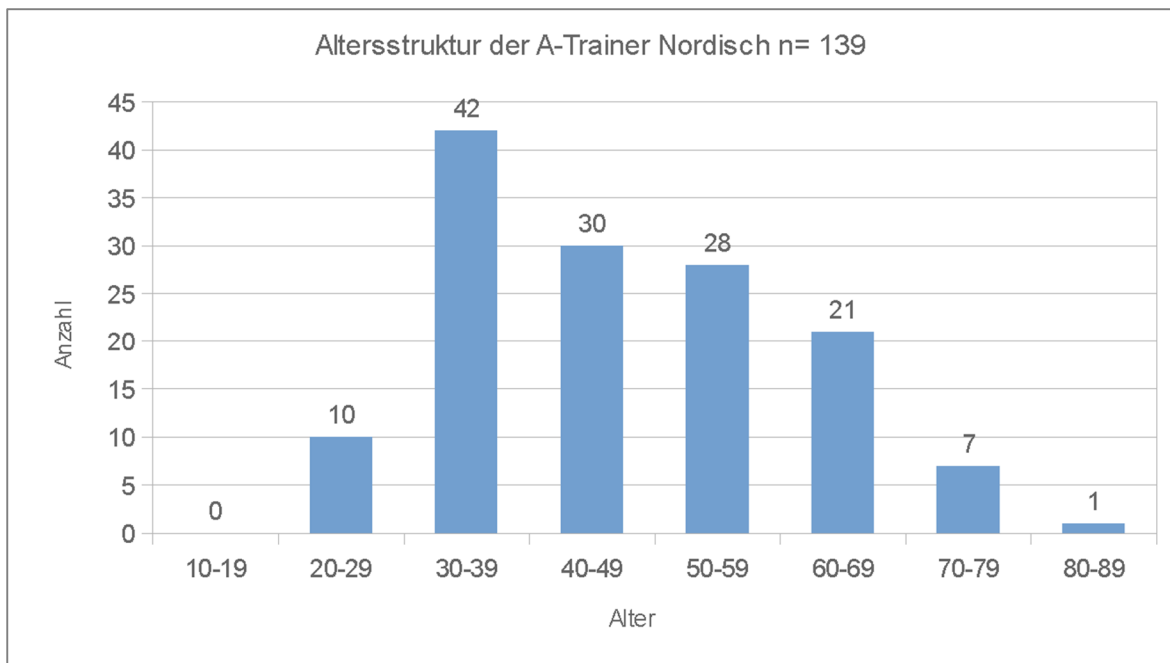
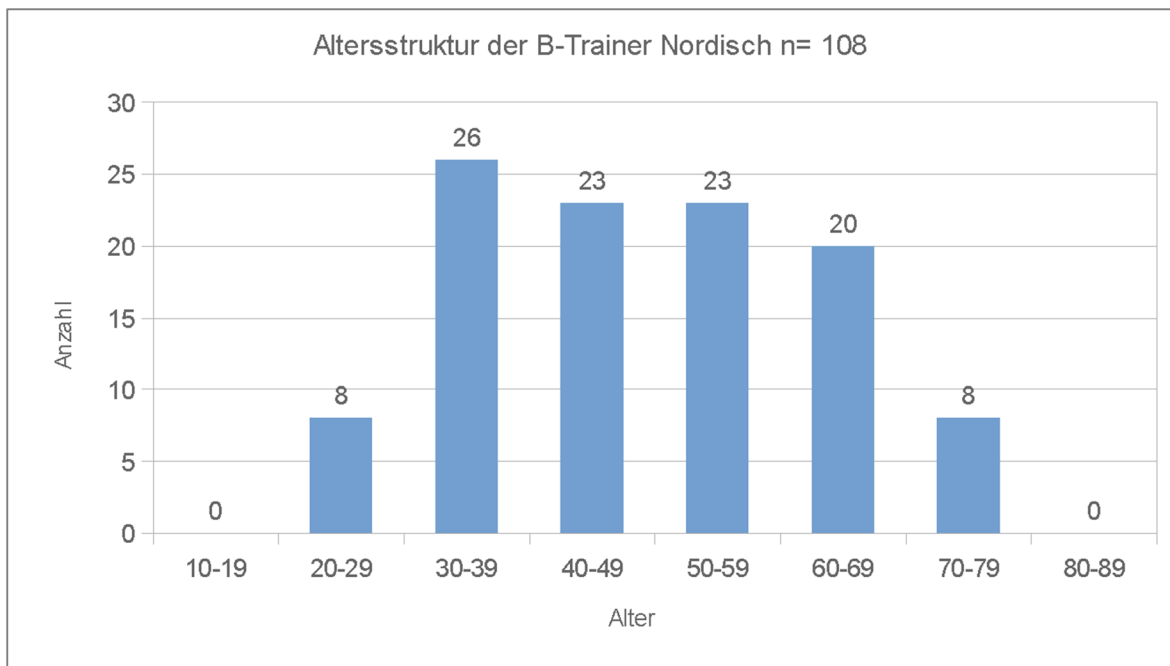


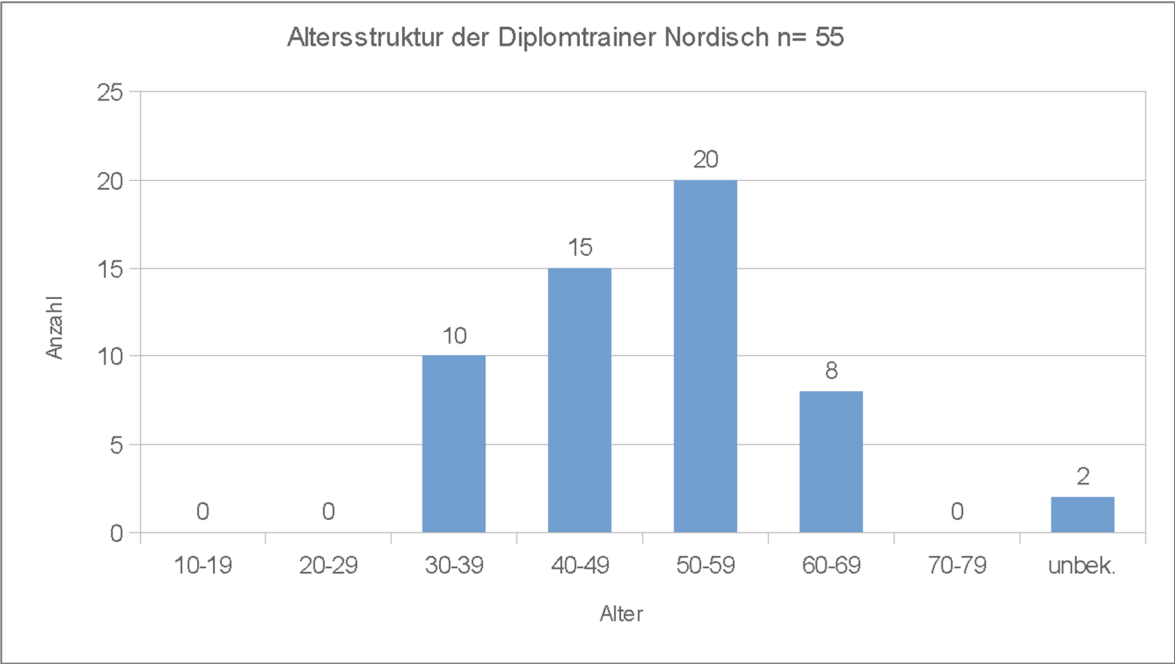












Cluster 4 (n = 1.379)

Trainer in den Disziplingruppen Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf die Landesverbandszugehörigkeit und Ausbildungsbereiche C, B, A, D

Ski alpin (n = 675):

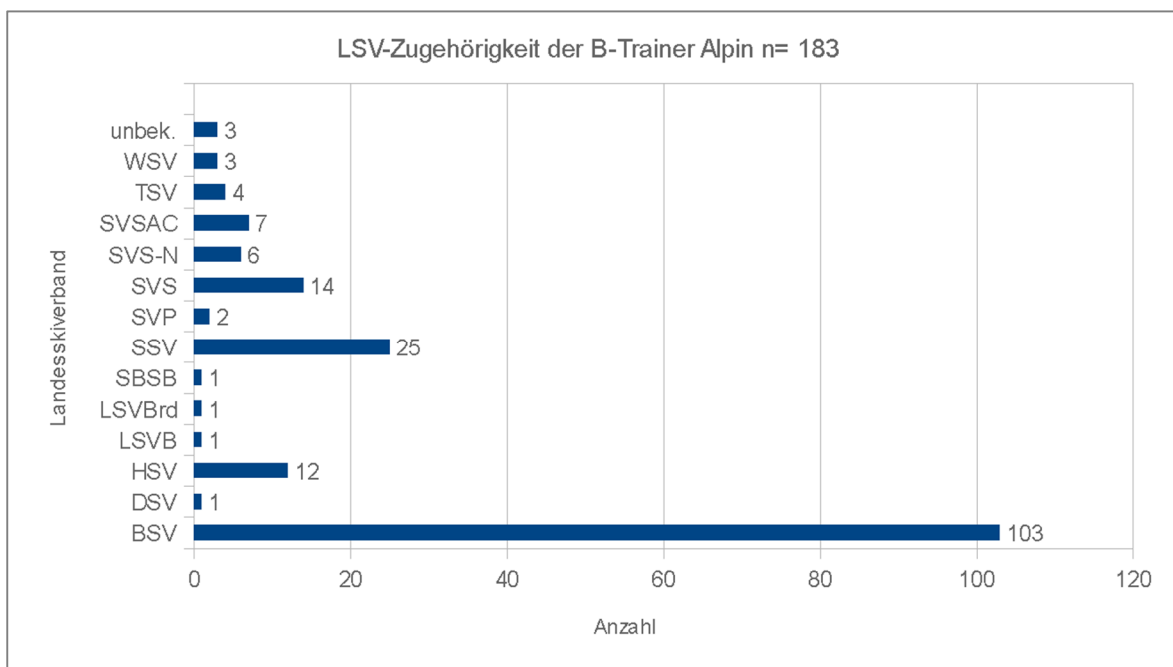
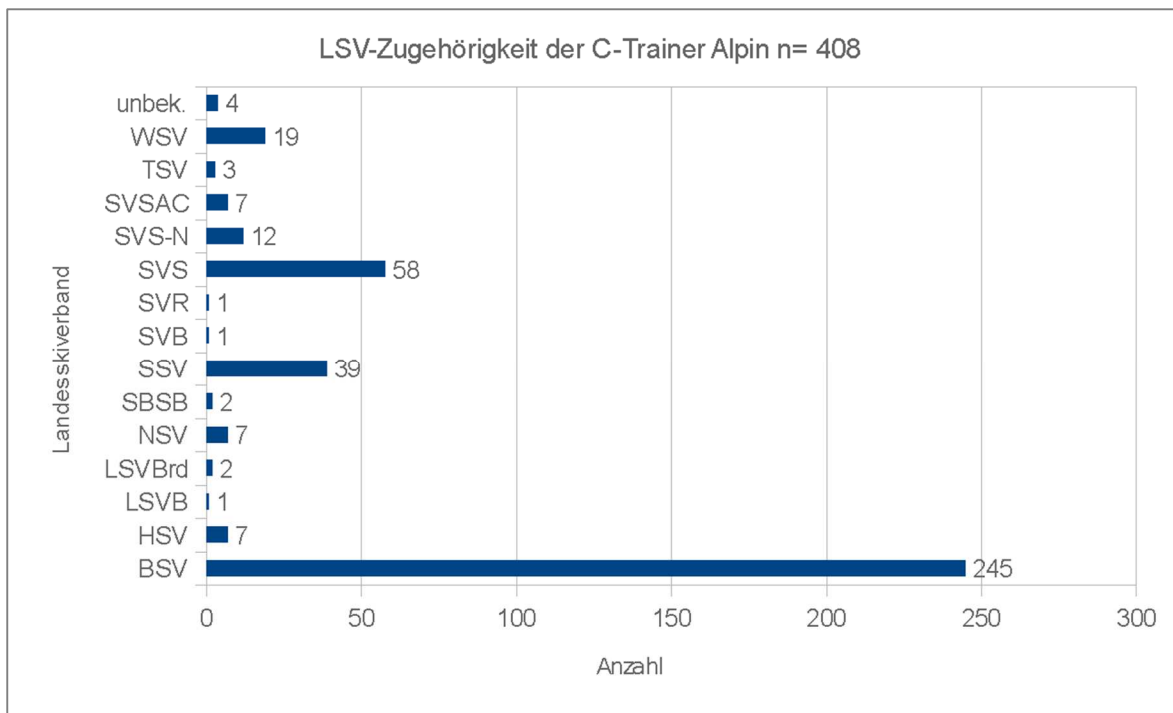
Lizenzstufe	BSV	SVS	SSV	WSV	HSV
C-Trainer	60 %	14 %	9,5 %	5 %	
B-Trainer	56 %	8 %	14 %		7 %
A-Trainer	57 %	11 %	11 %		
Diplomtrainer	68 %				

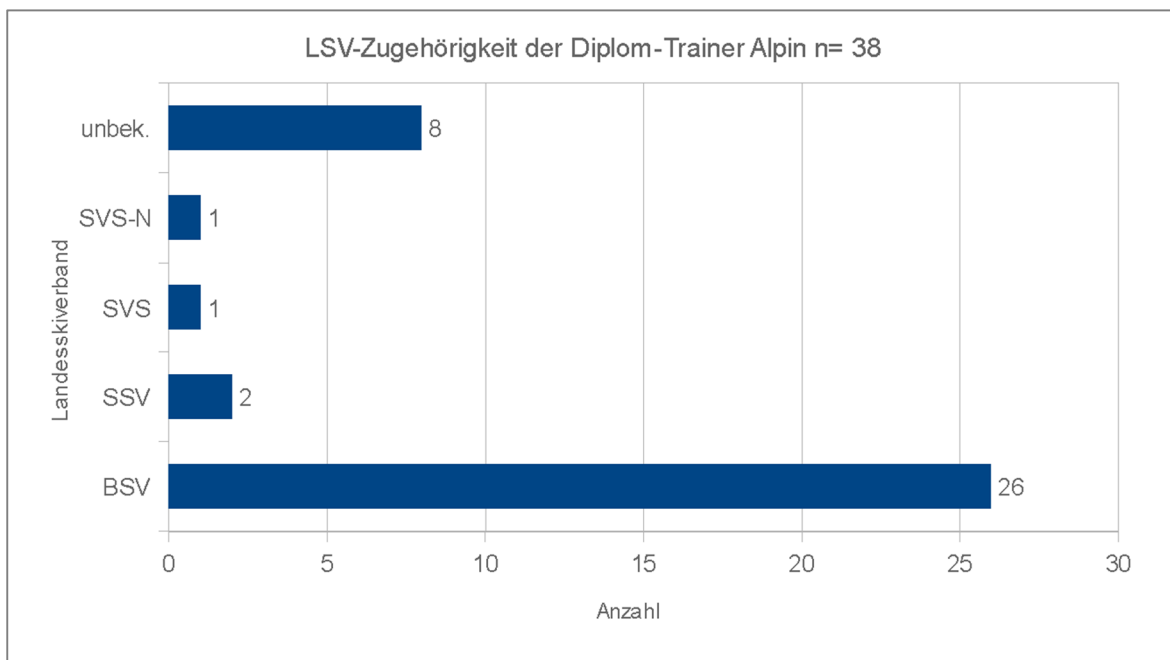
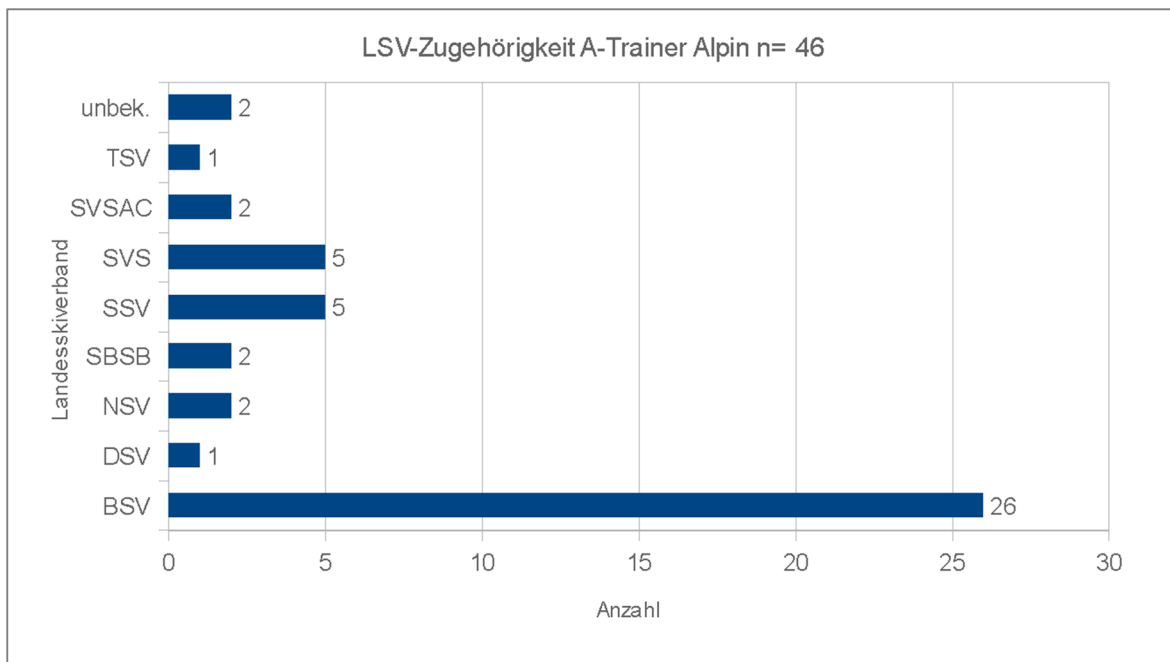
Biathlon (n = 168):

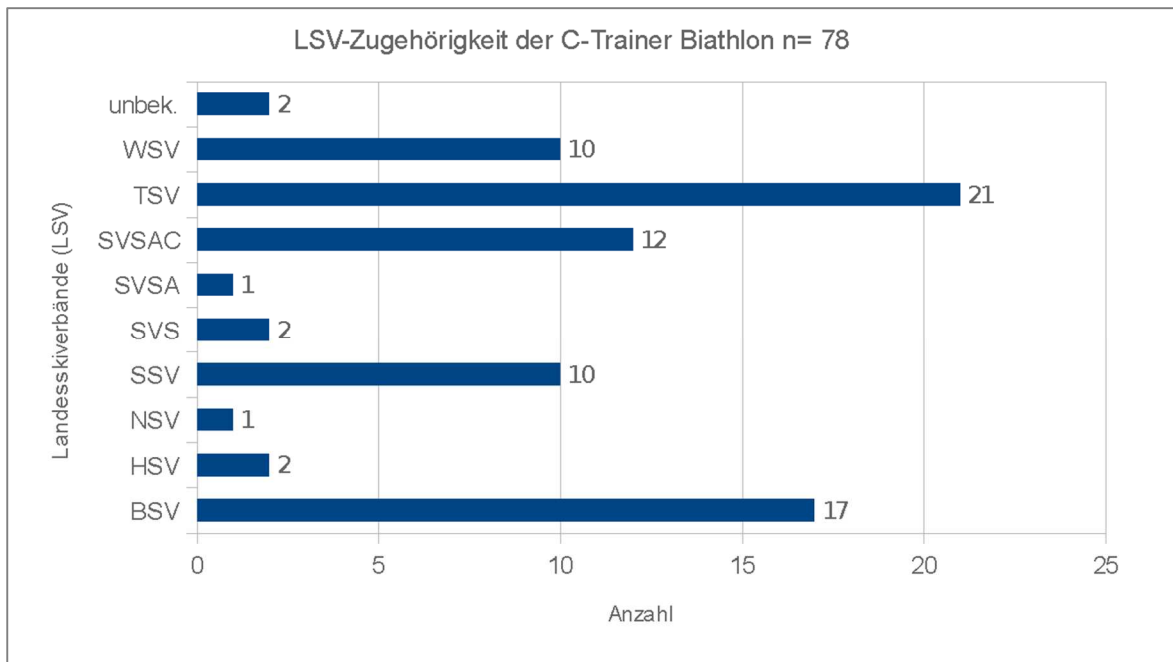
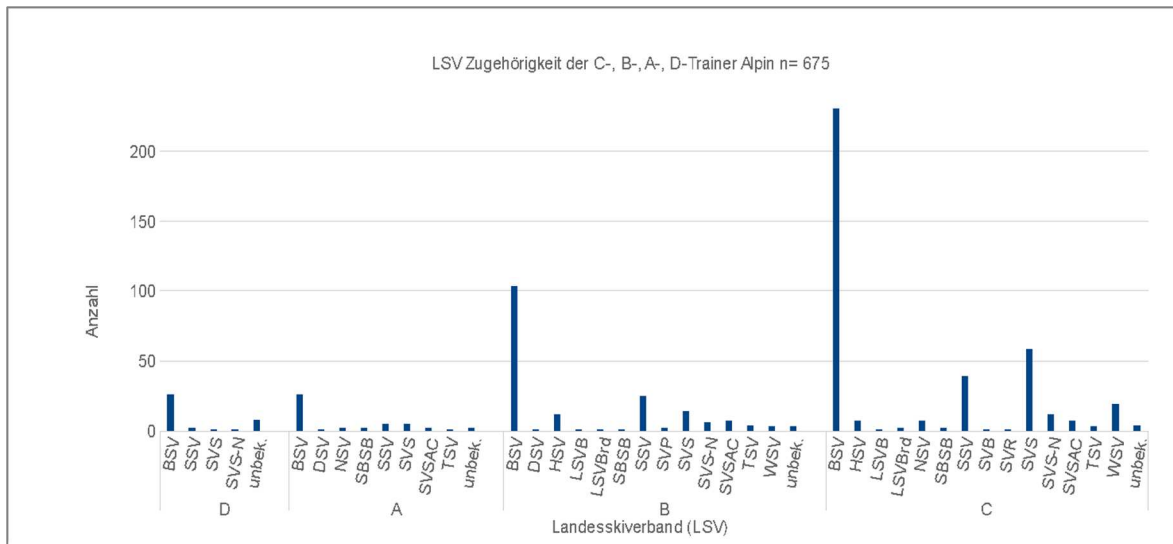
Lizenzstufe	BSV	SVS	SSV	TSV	SVSAC	WSV
C-Trainer	22 %		13 %	27 %	15 %	13 %
B-Trainer	25 %		11 %	25 %	28%	
A-Trainer	22 %			39 %	28%	
Diplomtrainer	38 %			31 %		

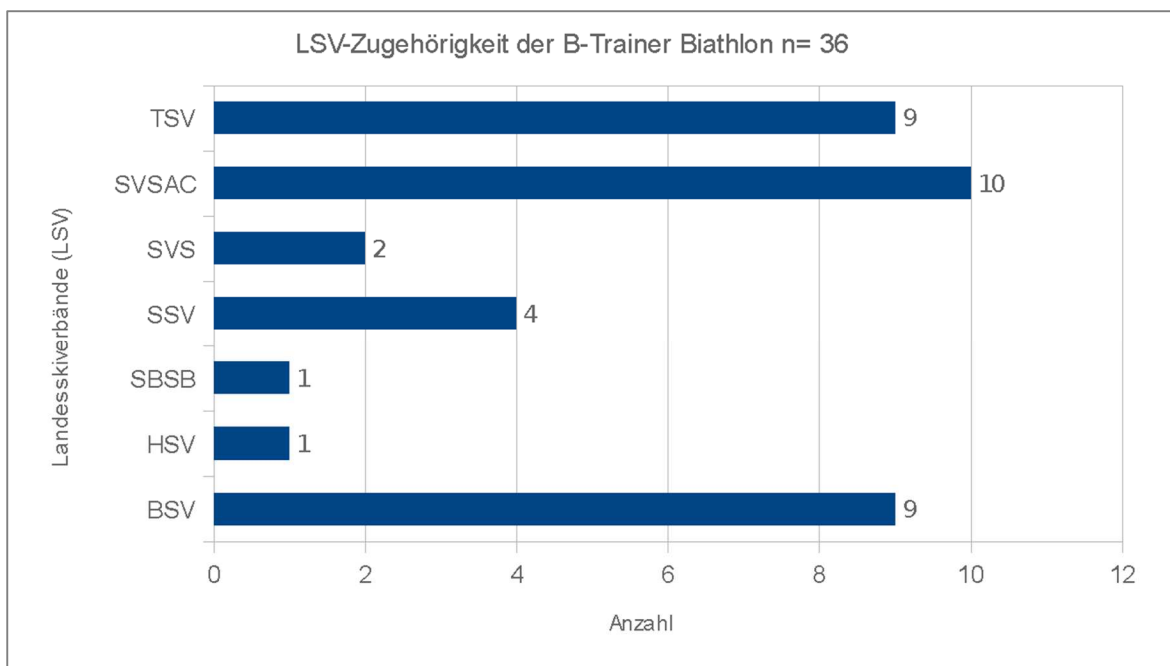
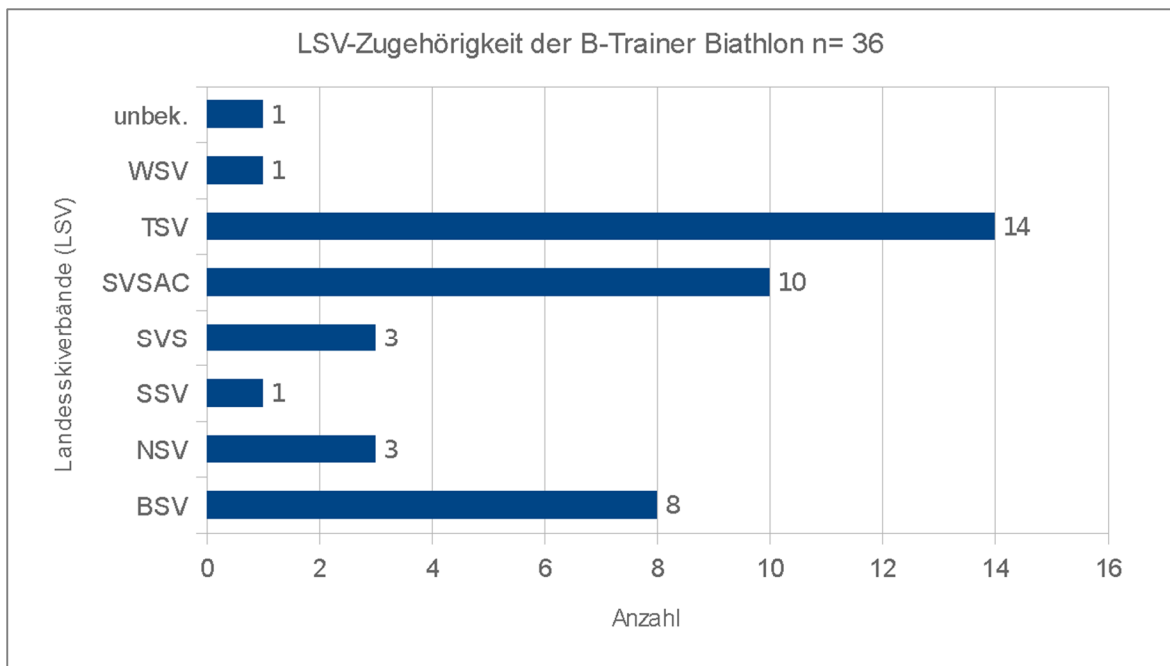
Nordisch (n= 536):

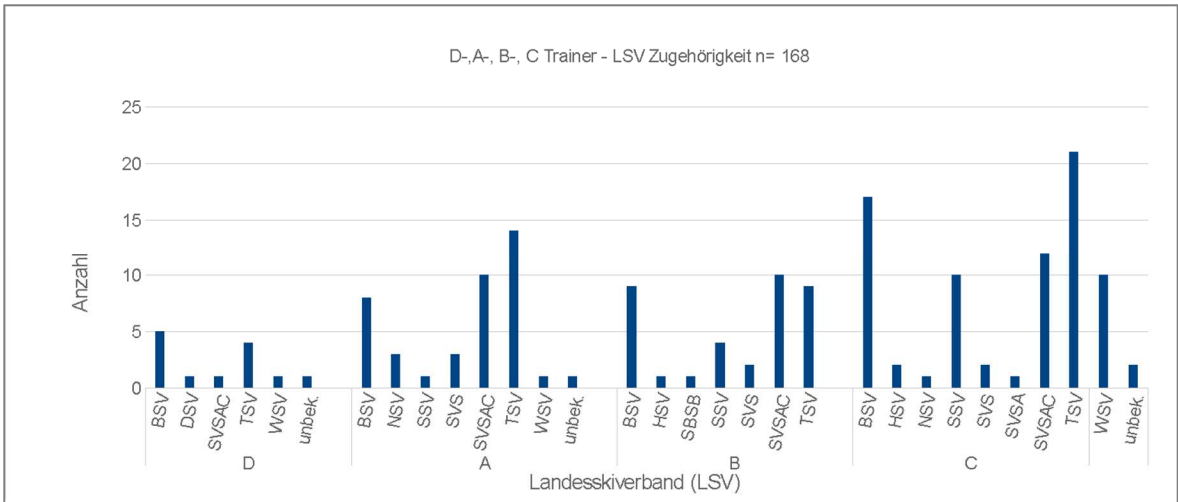
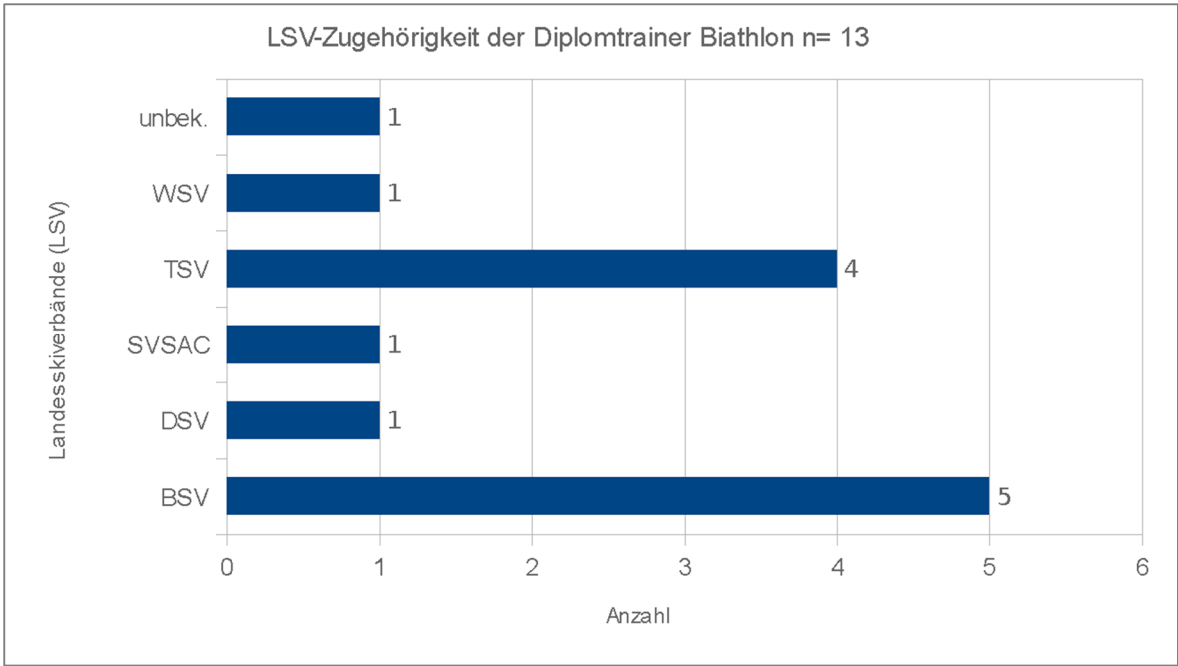
Lizenzstufe	BSV	SVS	SSV	TSV	SVSAC	WSV
C-Trainer	30 %	16 %	18 %	11 %	6 %	7 %
B-Trainer	19 %	14 %	12 %	22 %	19 %	
A-Trainer	25 %	10 %	7 %	25 %	21 %	
Diplomtrainer	26 %	11 %		9 %	9 %	9 %

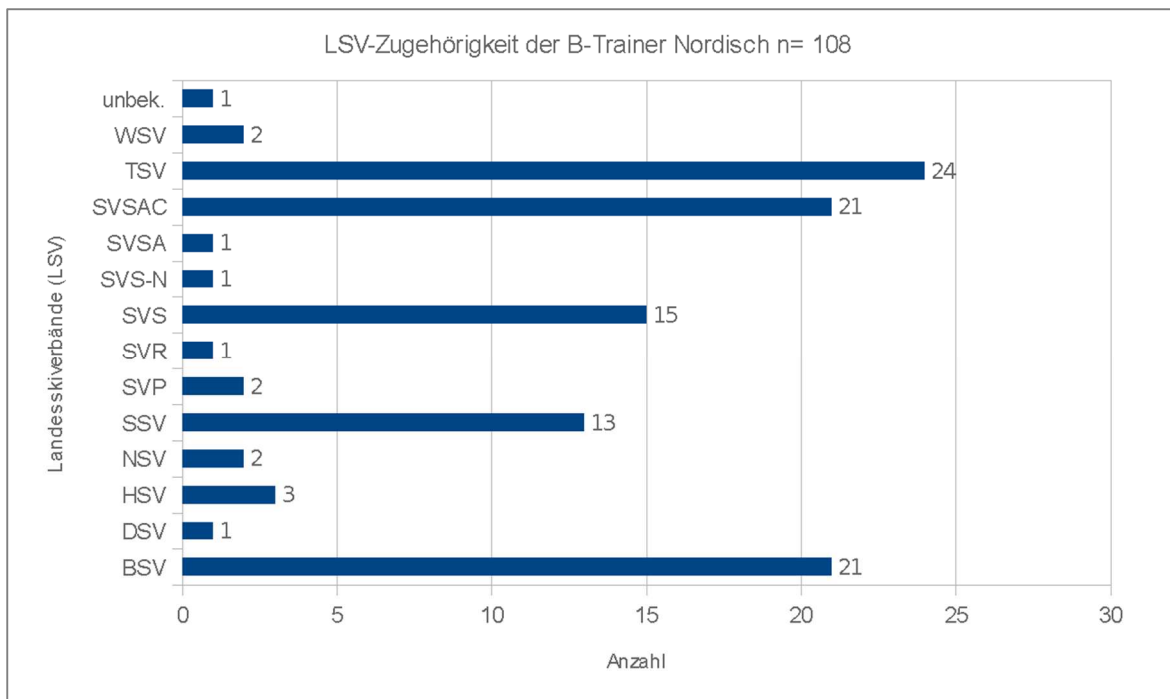
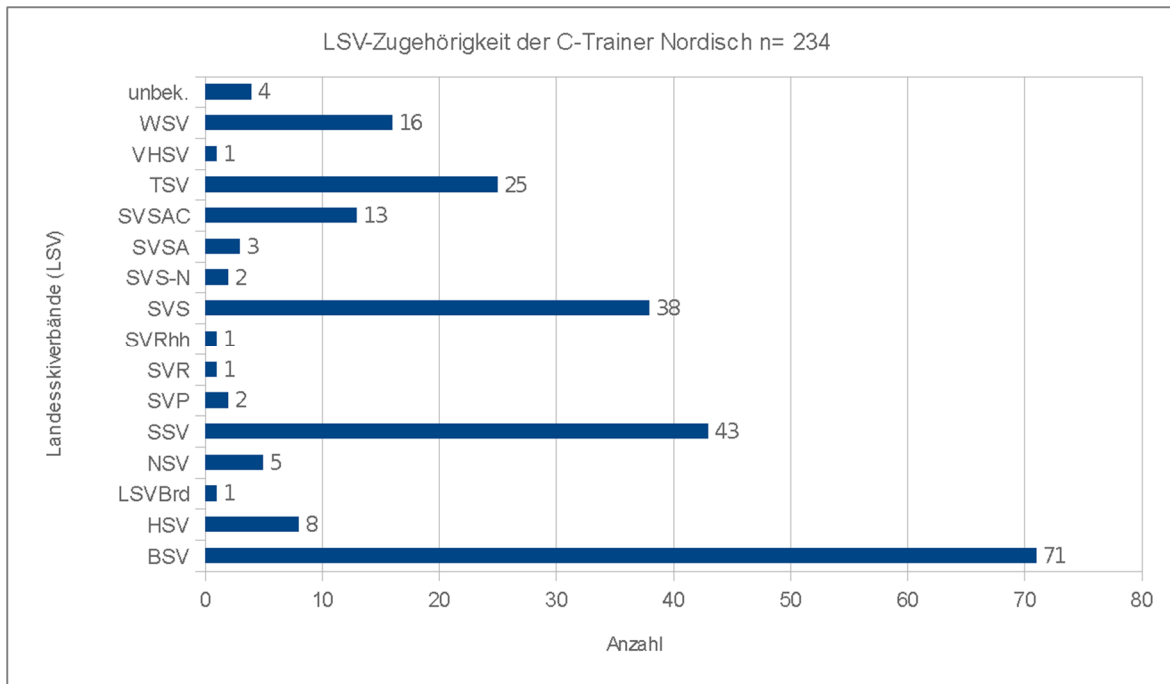


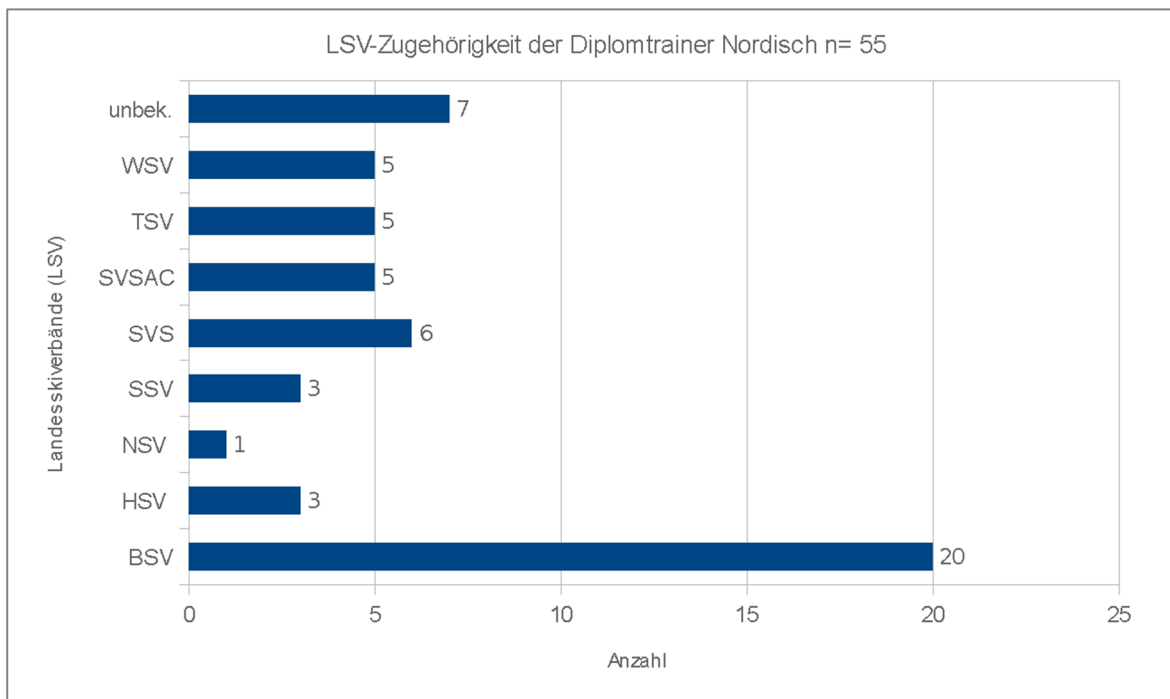
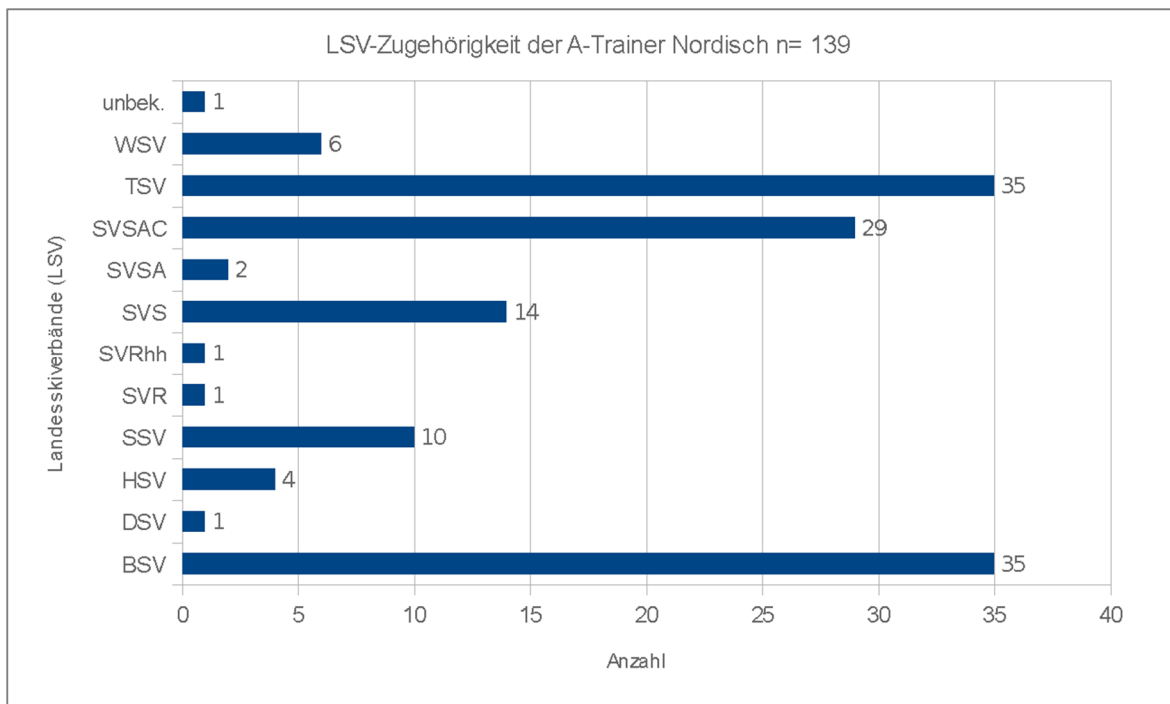


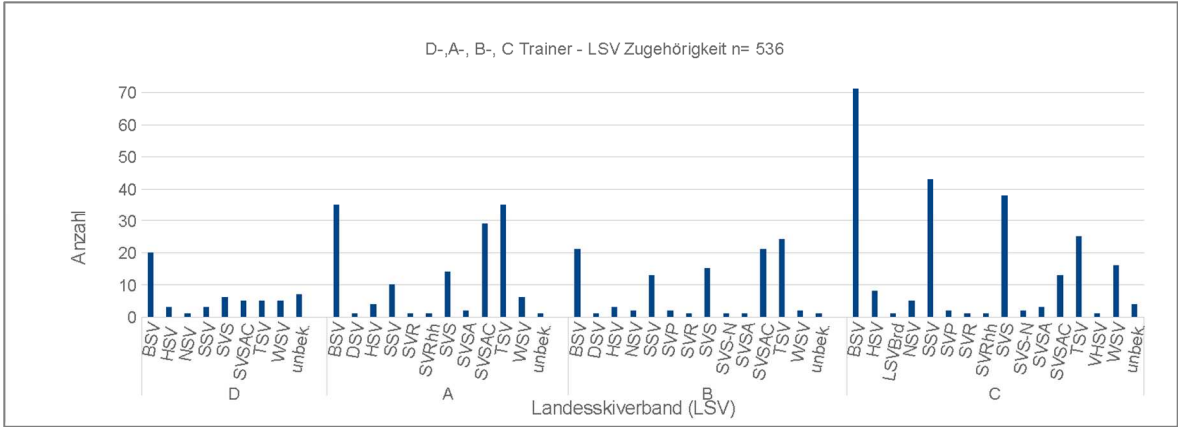












Cluster 5 (n = 1.379)

Trainer in den Disziplingruppen Alpin, Biathlon, Nordisch, bezogen auf das Geschlecht

Ski alpin (n = 675):

Lizenzstufe	%-Anteil	männlich	weiblich
C-Trainer	60 %	73 %	27 %
B-Trainer	27 %	85 %	15 %
A-Trainer	7 %	85 %	15 %
Diplomtrainer	6 %	100 %	0 %

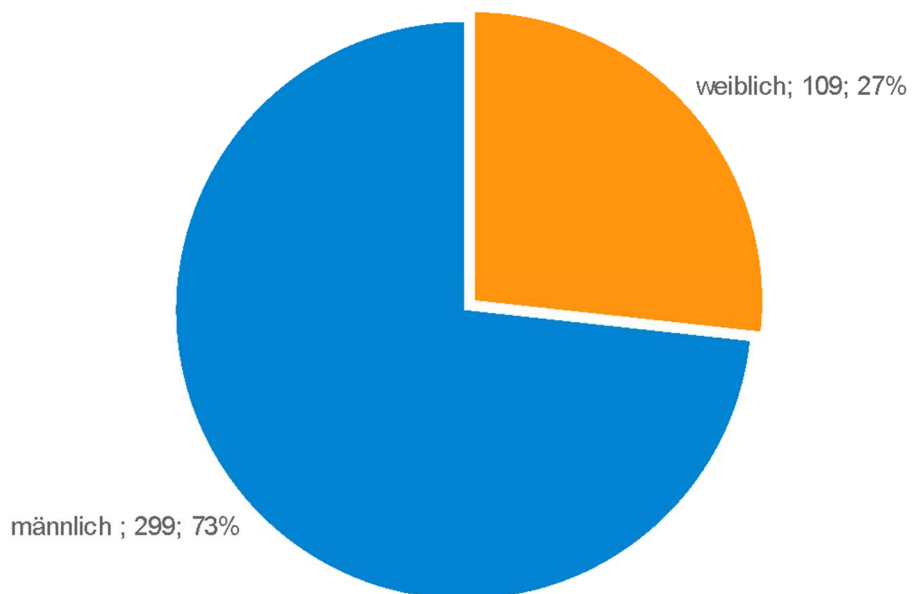
Biathlon (n = 168):

Lizenzstufe	%-Anteil	männlich	weiblich
C-Trainer	46 %	72 %	28 %
B-Trainer	21 %	69 %	31 %
A-Trainer	25 %	95 %	5 %
Diplomtrainer	8 %	100 %	0 %

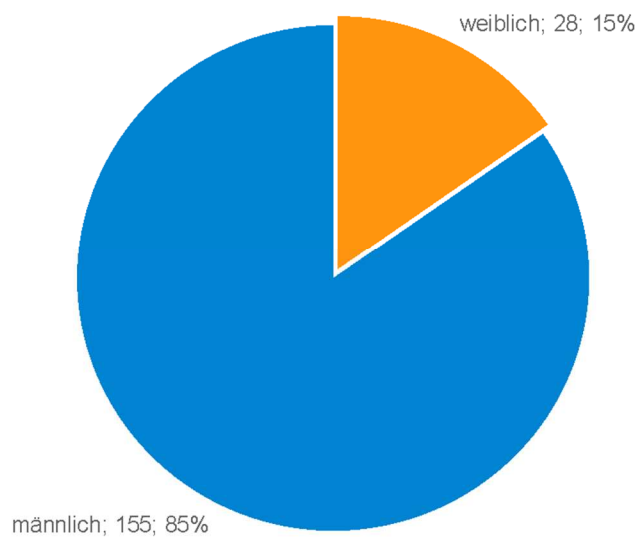
Nordisch (n = 536):

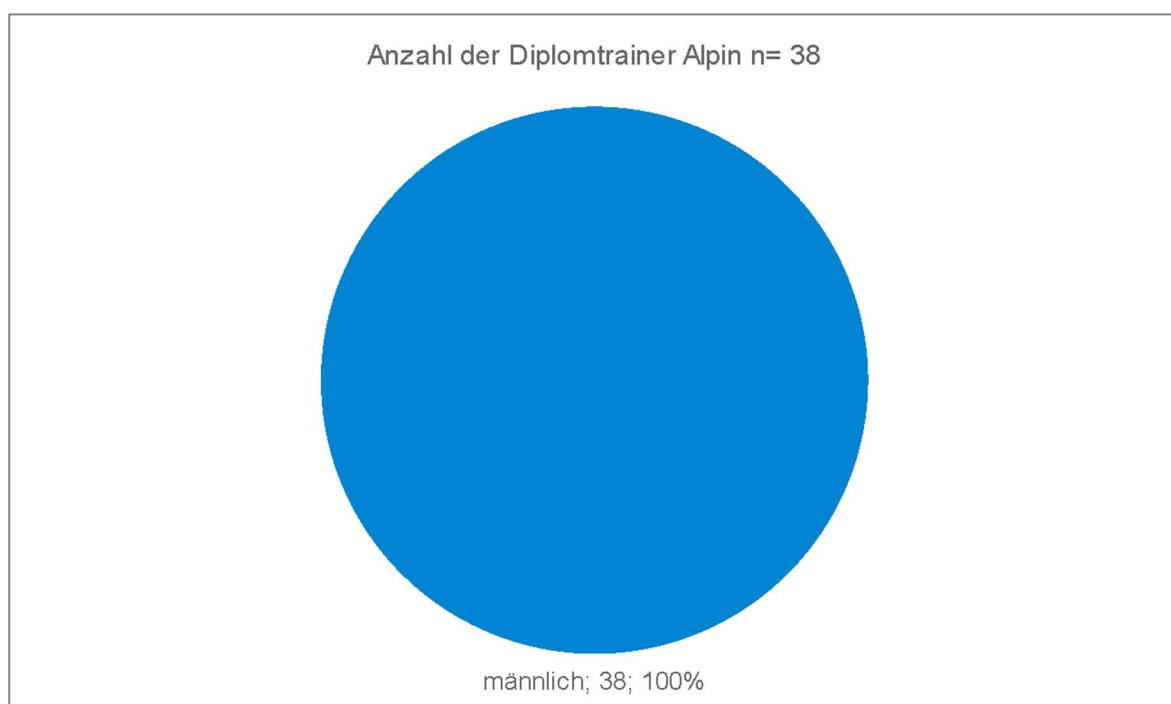
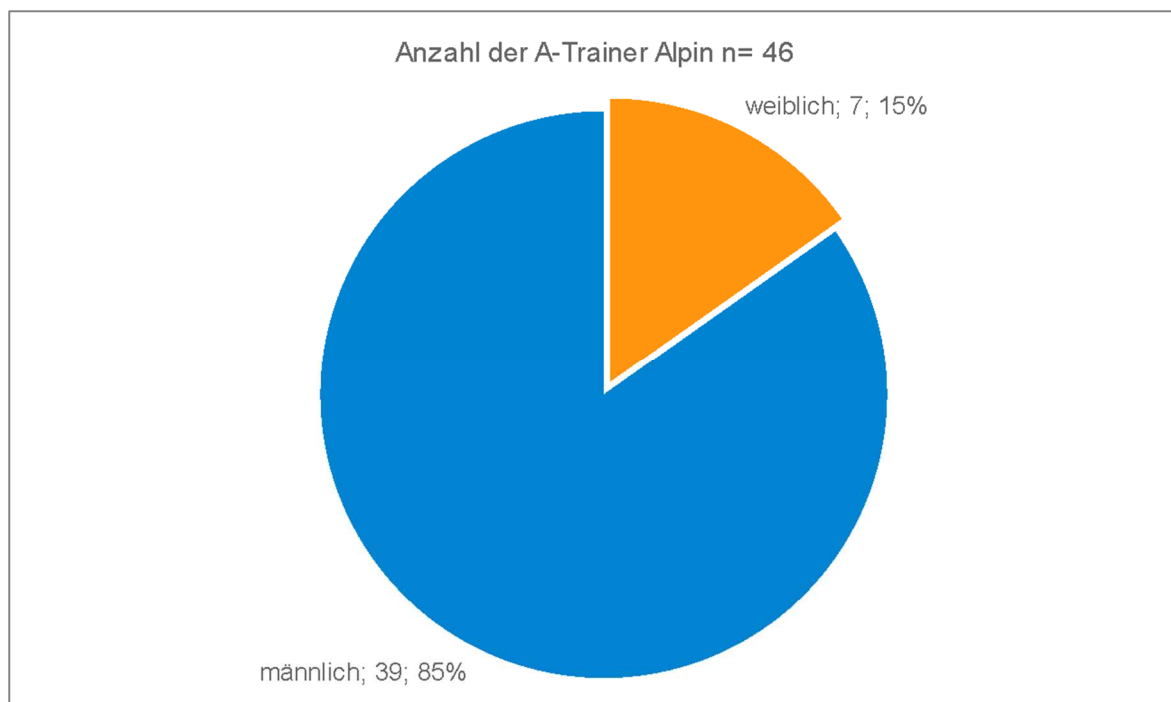
Lizenzstufe	%-Anteil	männlich	weiblich
C-Trainer	44 %	77 %	23 %
B-Trainer	20 %	81 %	19 %
A-Trainer	26 %	81 %	19 %
Diplomtrainer	10 %	100 %	0 %

Gesamtanzahl der C-Trainer Alpin n= 408

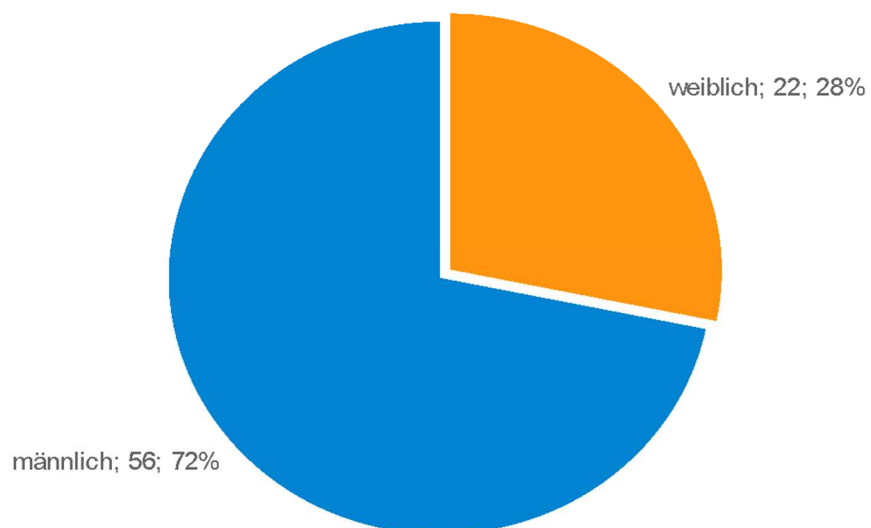


Gesamtanzahl der B-Trainer Alpin n= 183

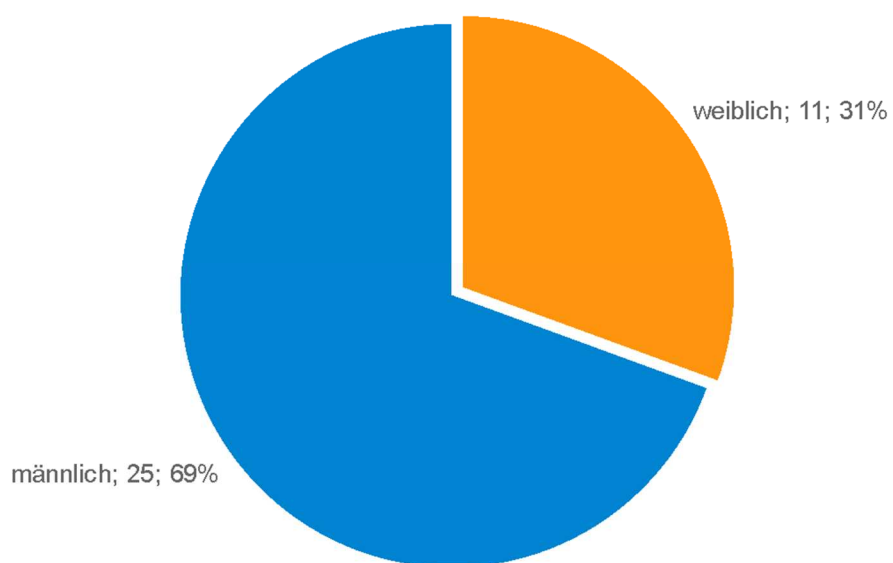




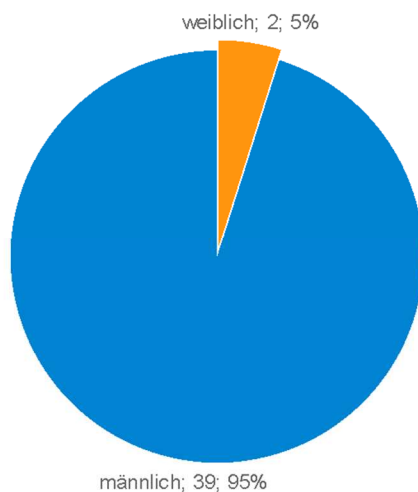
Gesamtanzahl der C-Trainer Biathlon n= 78



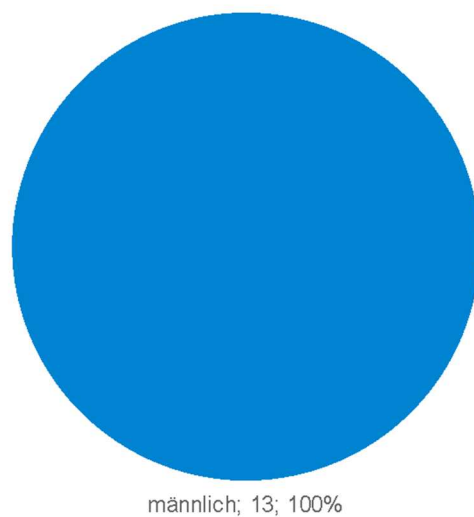
Gesamtanzahl der B-Trainer Biathlon n= 36



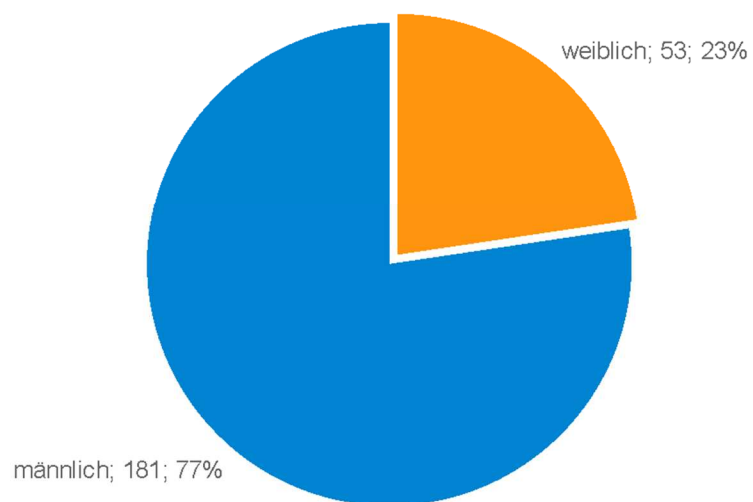
Gesamtanzahl der A-Trainer Biathlon n= 41



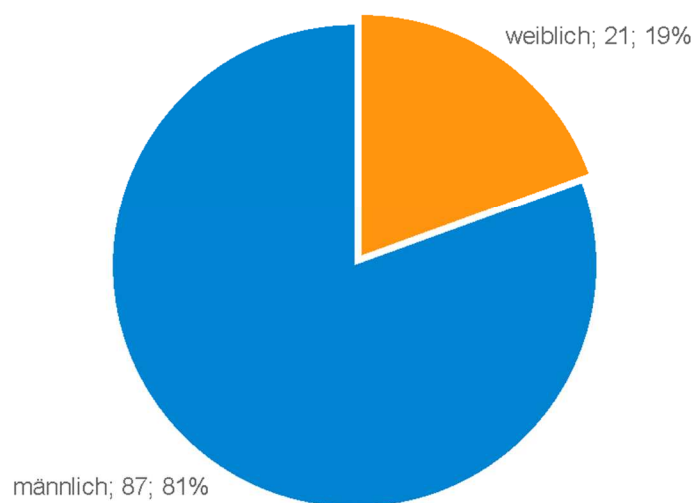
Gesamtanzahl der Diplomtrainer Biathlon n= 13



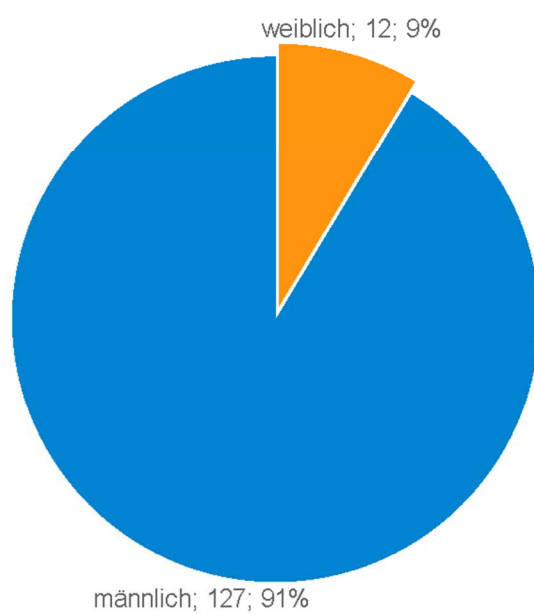
Gesamtanzahl der C-Trainer Nordisch n= 234



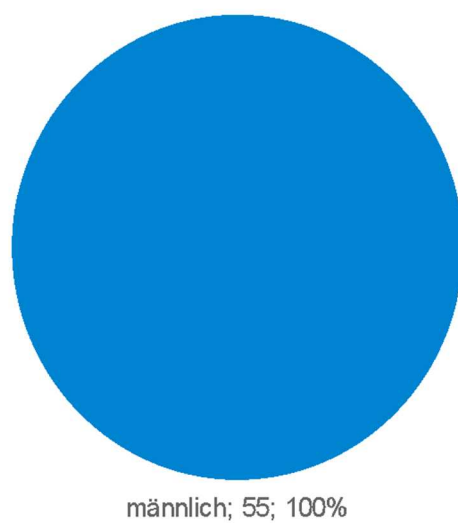
Gesamtanzahl der B-Trainer Nordisch n= 108



Gesamtanzahl der A-Trainer Nordisch n= 139



Gesamtanzahl der Diplomtrainer Nordisch n= 55



Cluster 6 (n = 187)

Hauptamtliches Trainerpersonal und Bundesstützpunktleiter in den DSV-Stützpunkten Alpin, Biathlon, Nordisch und den Landesskiverbänden, bezogen auf Disziplinbereiche und Altersdurchschnitt

Folgende Landesskiverbände n = 9 wurden untersucht:

Bayerischer Skiverband (BSV)
 Skiverband Sachsen (SVSAC)
 Thüringer Skiverband (TSV)
 Westdeutscher Skiverband (WSV)
 Niedersächsischer Skiverband (NSV)
 Schwäbischer Skiverband (SSV)
 Skiverband Schwarzwald (SVS)
 Skiverband Schwarzwald Nord (SVS-N)
 Hessischer Skiverband (HSV)

Die Datensätze gesamt betrugen n = 187

n = 6 Bundesstützpunktleiter
 n = 33 Skisprung
 n = 24 Nordische Kombination
 n = 38 Skilanglauf
 n = 36 Biathlon
 n = 50 Alpin

Skispringen		
Durchschnittsalter in Jahren gesamt	43,8	n = 33
Durchschnittsalter in Jahren Klingenthal	50,0	n = 2
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden/Ruhpolding	37,9	n = 9
Durchschnittsalter in Jahren Oberhof	49,8	n = 4
Durchschnittsalter in Jahren Hinterzarten/Furtwangen	42,3	n = 4
Durchschnittsalter in Jahren Willingen	50,5	n = 2
Durchschnittsalter in Jahren Oberstdorf	45,6	n = 8
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal	41,5	n = 4

Alpin		
Durchschnittsalter in Jahren gesamt	37,6	n = 50
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal	31,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden	38,7	n = 21
Durchschnittsalter in Jahren Garmisch Partenkirchen	38,0	n = 11
Durchschnittsalter in Jahren Oberstdorf	36,6	n = 17

Nordische Kombination		
Durchschnittsalter in Jahren gesamt	47,9	n = 24
Durchschnittsalter in Jahren Klingenthal	56,3	n = 3
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden/Ruhpolding	40,5	n = 7
Durchschnittsalter in Jahren Oberhof	54,2	n = 6
Durchschnittsalter in Jahren Hinterzarten/Furtwangen	43,0	n = 3
Durchschnittsalter in Jahren Winterberg	34,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Oberstdorf	46,5	n = 2
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal	54,5	n = 2

Biathlon		
Durchschnittsalter in Jahren gesamt	44,5	n = 36
Durchschnittsalter in Jahren Altenberg	44,6	n = 6
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden/Ruhpolding	40,7	n = 15
Durchschnittsalter in Jahren Oberhof	49,9	n = 9
Durchschnittsalter in Jahren Hinterzarten/Furtwangen	43,0	n = 3
Durchschnittsalter in Jahren Willingen/Winterberg	47,5	n = 2
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal	44,5	n = 1

Skilanglauf		
Durchschnittsalter in Jahren gesamt	42,8	n = 38
Durchschnittsalter in Jahren Klingenthal	56,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden/Ruhpolding	37,4	n = 11
Durchschnittsalter in Jahren Oberhof	46,3	n = 8
Durchschnittsalter in Jahren Hinterzarten/Furtwangen	43,4	n = 5
Durchschnittsalter in Jahren Willingen/Winterberg	40,0	n = 2
Durchschnittsalter in Jahren Oberstdorf	44,3	n = 6
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal	43,2	n = 5

Bundesstützpunktleiter		
Durchschnittsalter in Jahren gesamt	47,0	n = 6
Durchschnittsalter in Jahren Oberwiesenthal/Klingenthal	34,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Berchtesgaden/Ruhpolding	62,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Oberhof	54,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Hinterzarten/Furtwangen	42,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Willingen/ Winterberg	50,0	n = 1
Durchschnittsalter in Jahren Oberstdorf	40,0	n = 1

Cluster 7 (n = 1.390)

Organisation und Lernerfolge bei Ausbildungslehrgängen in den Disziplinen Alpin, Biathlon, Nordisch bei ausgewählten Lehrgängen

02_902_20130801

Feedback zur Ausbildung in der DSV Ausbildungsakademie



Lehrgangsbezeichnung: Datum (vom-bis):

Ort: Alter: 18-25 ☐ 26-40 ☐ 41 und älter ☐ m/w:

Deine Meinung über die erlebten Ausbildungstage interessiert uns sehr - getreu dem Motto:
„Fehlendes Lob schwächt gute Eigenschaften ab und fehlende Kritik unterstützt schlechte Eigenschaften.“
 (Zur Bewertung ankreuzen!)

1. Die **Organisation des Lehrgangs** finde ich ...
- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sehr gut bis gut | befriedigend | mangelhaft | keine Angabe |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Erläuterung:

2. Diese **Ausbildung** fand ich
- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sehr gut bis gut | befriedigend | mangelhaft | keine Angabe |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Erläuterung:

3. Hast Du persönlich etwas **Neues und Interessantes** hinzu gelernt?

Sportliches Eigenkönnen	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	keine Angabe <input type="checkbox"/>
Methodisch-didaktisch	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	keine Angabe <input type="checkbox"/>
Sozial/ pädagogisch	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	keine Angabe <input type="checkbox"/>

4. Welche **Verbesserungsvorschläge** hast Du für zukünftige Aus-/Fortbildungen

.....

5. Und was ich sonst noch sagen wollte ...:

.....

6. Wir bitten Dich, den **Ausbildern/Referenten** eine Rückmeldung zu geben:

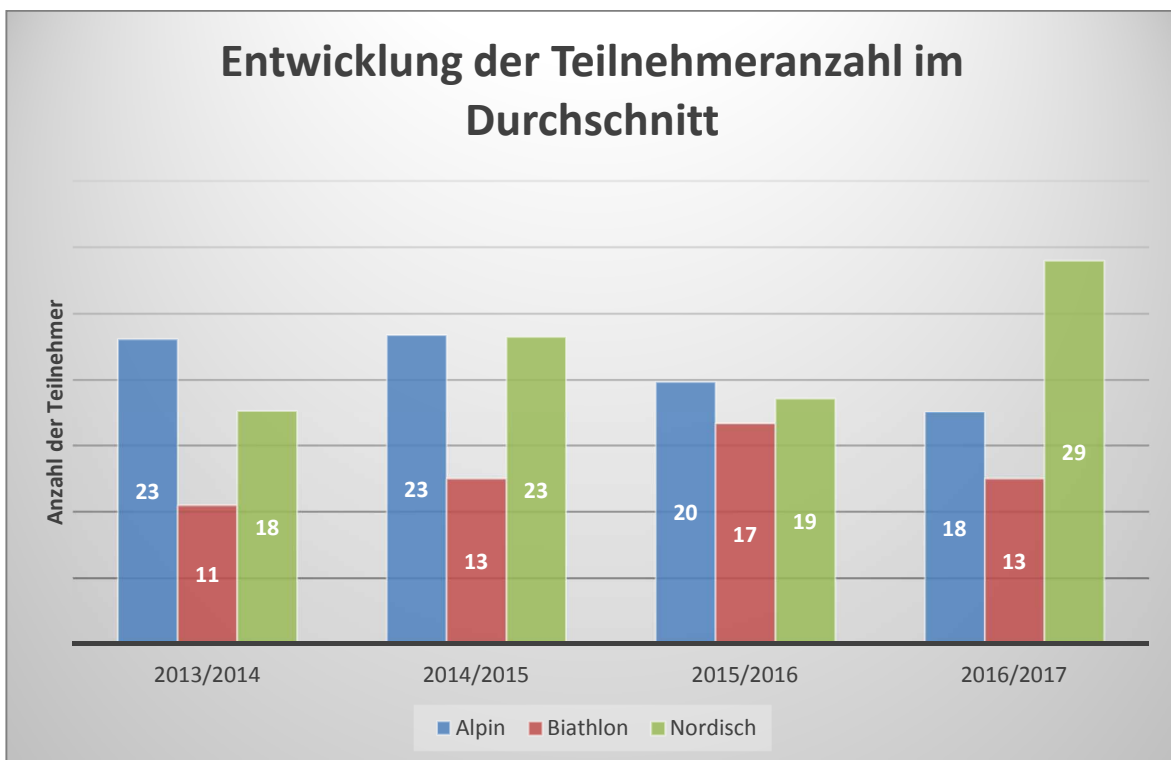
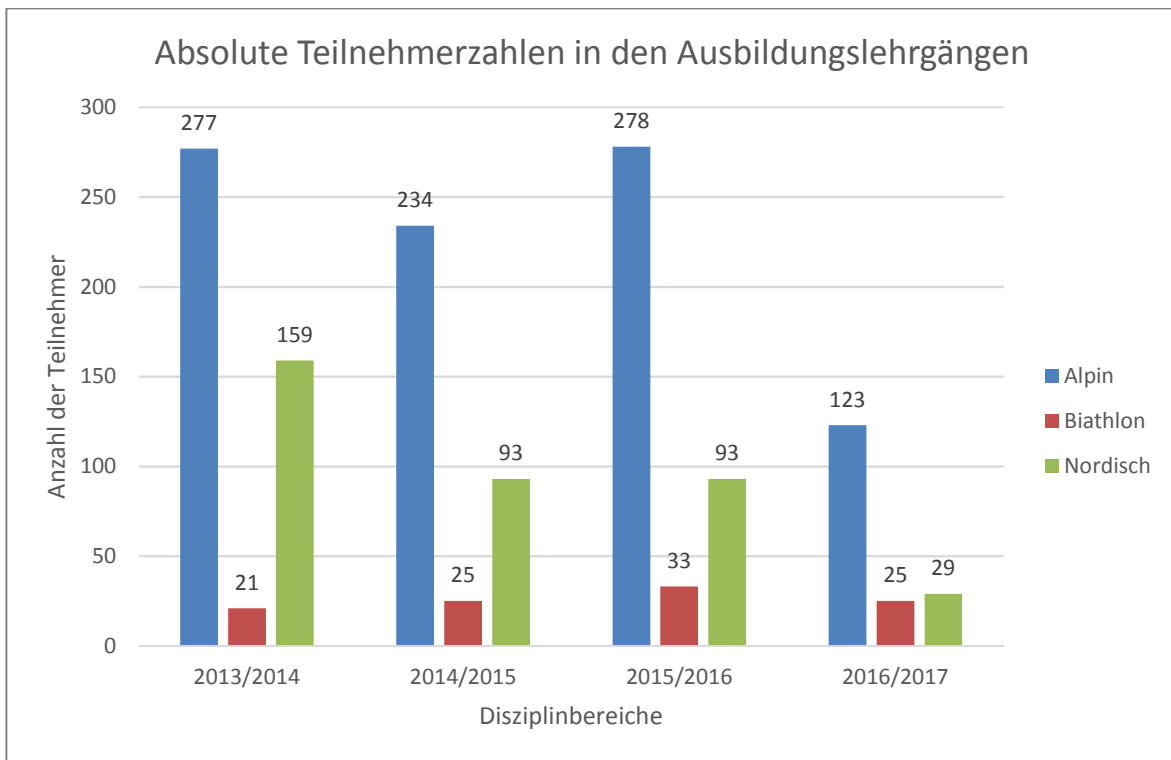
AUSBILDER(IN) , Name:				
Thema:				
Zur Bewertung bitte ankreuzen:	sehr gut bis gut	befriedigend	mangelhaft	keine Angabe
Wie ist die Qualität der Ausbildung einzuschätzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

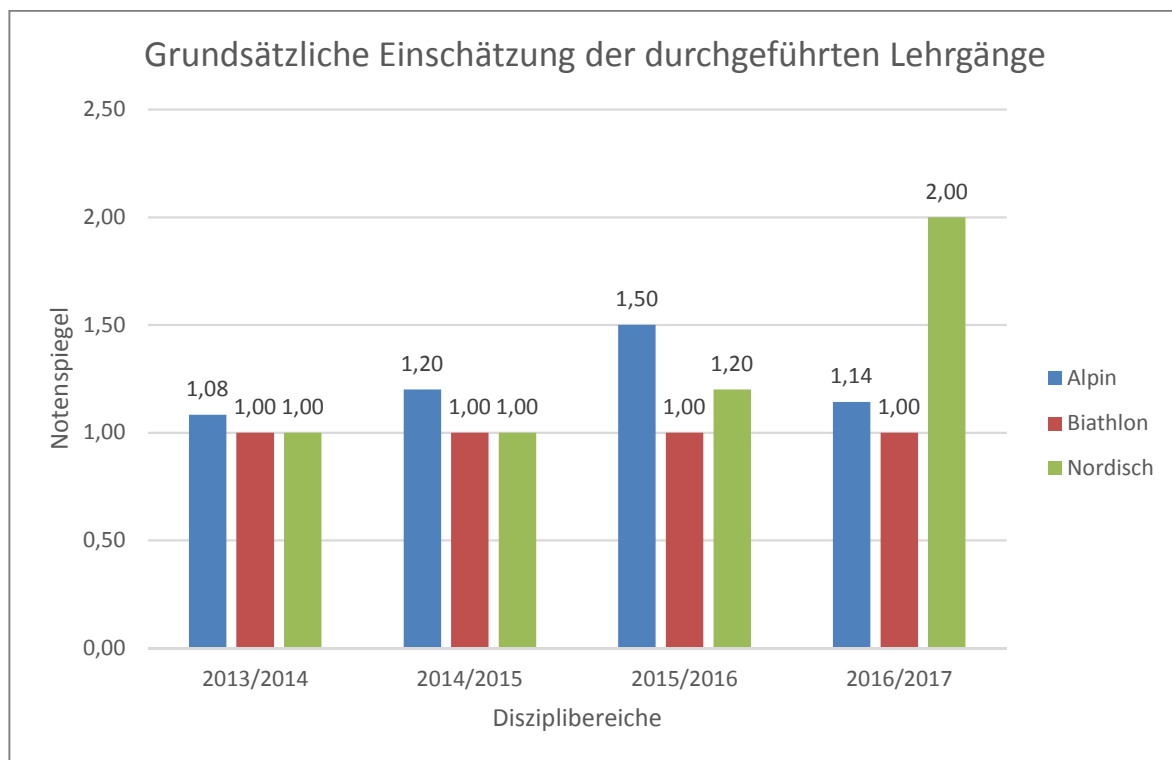
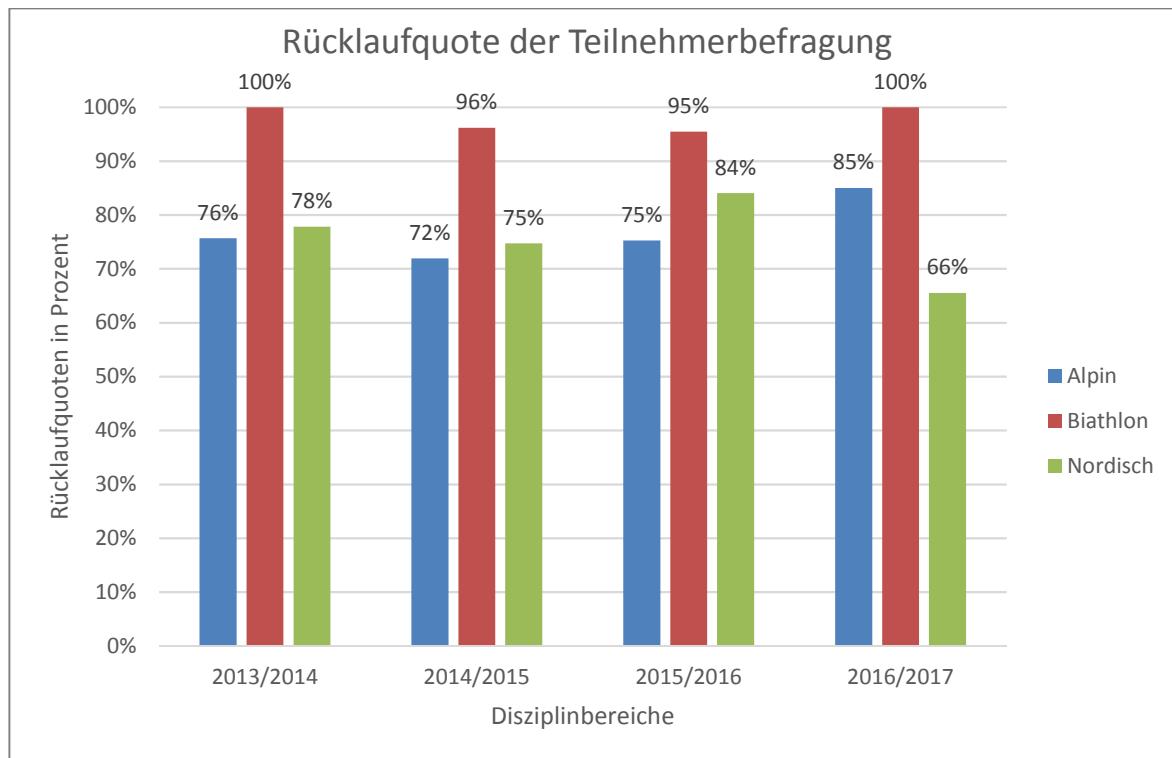
Folgenden Tipp möchte ich Ihr / Ihm noch geben:

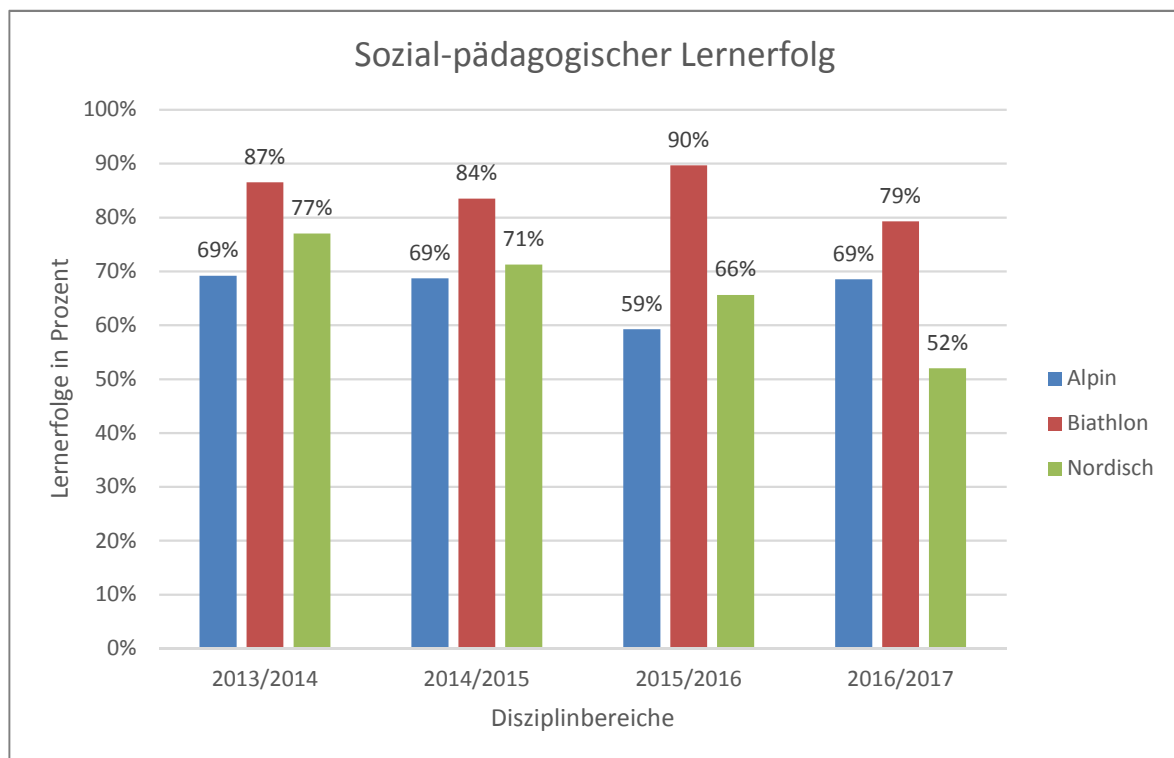
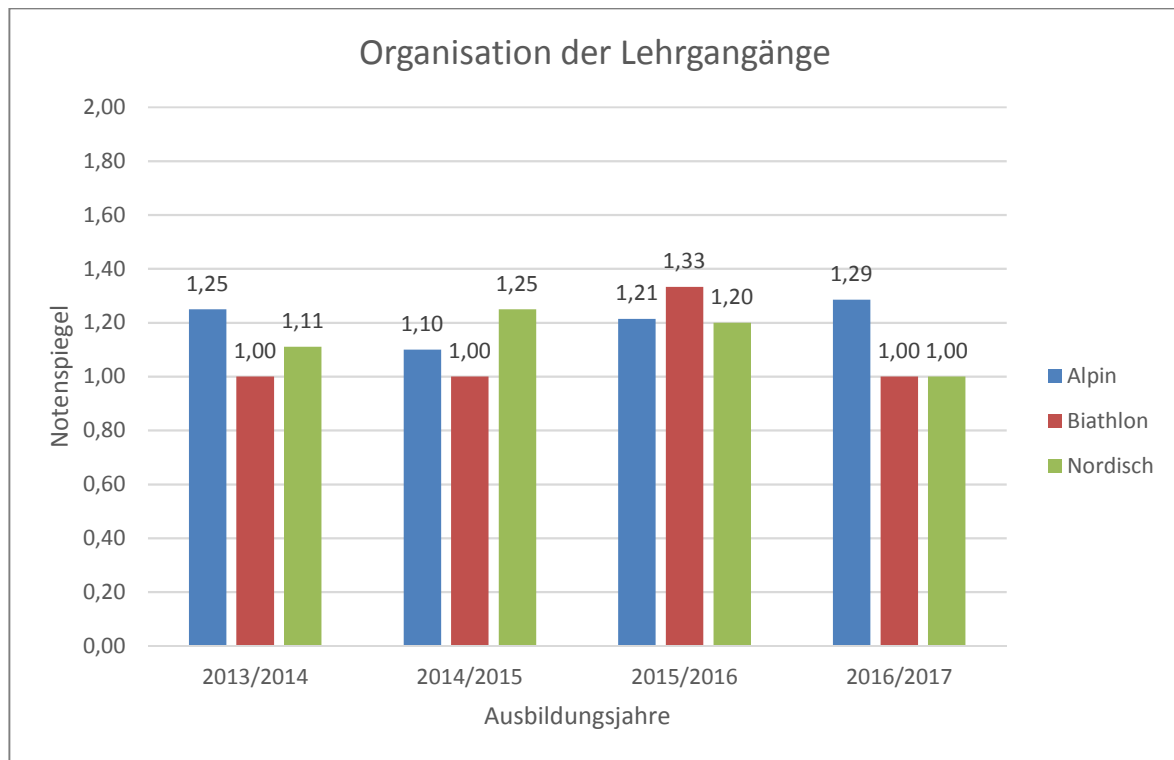
.....

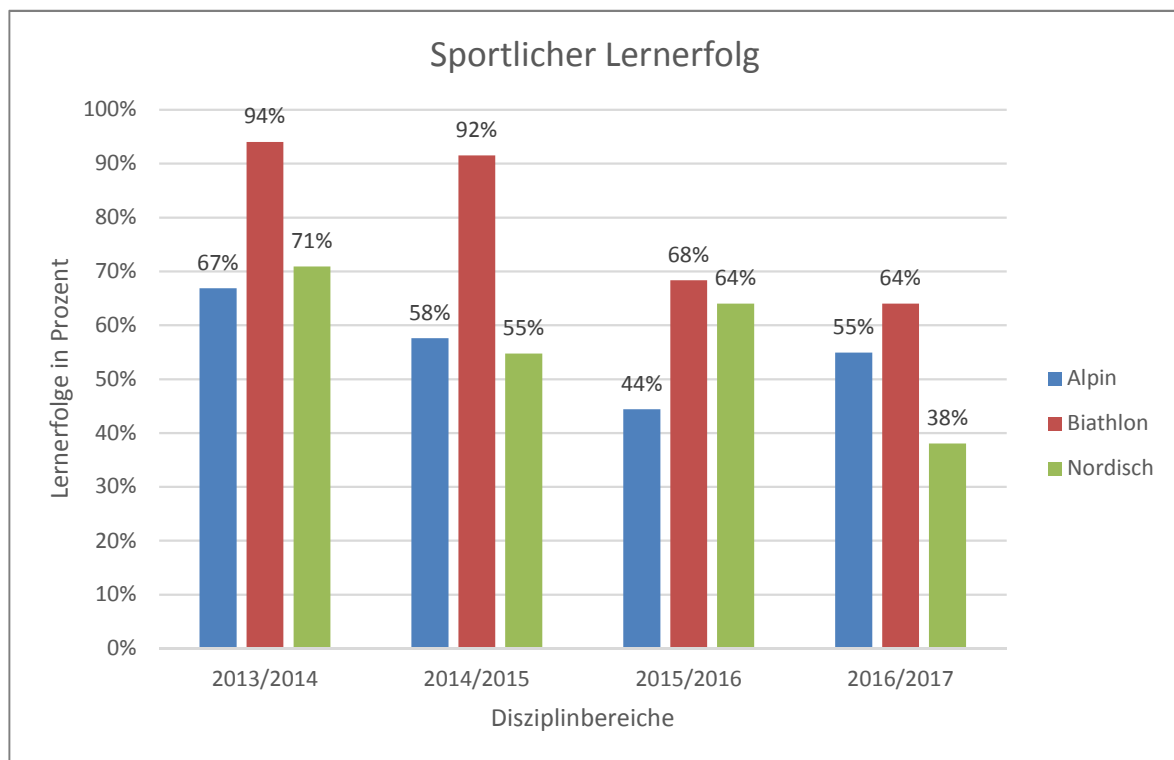
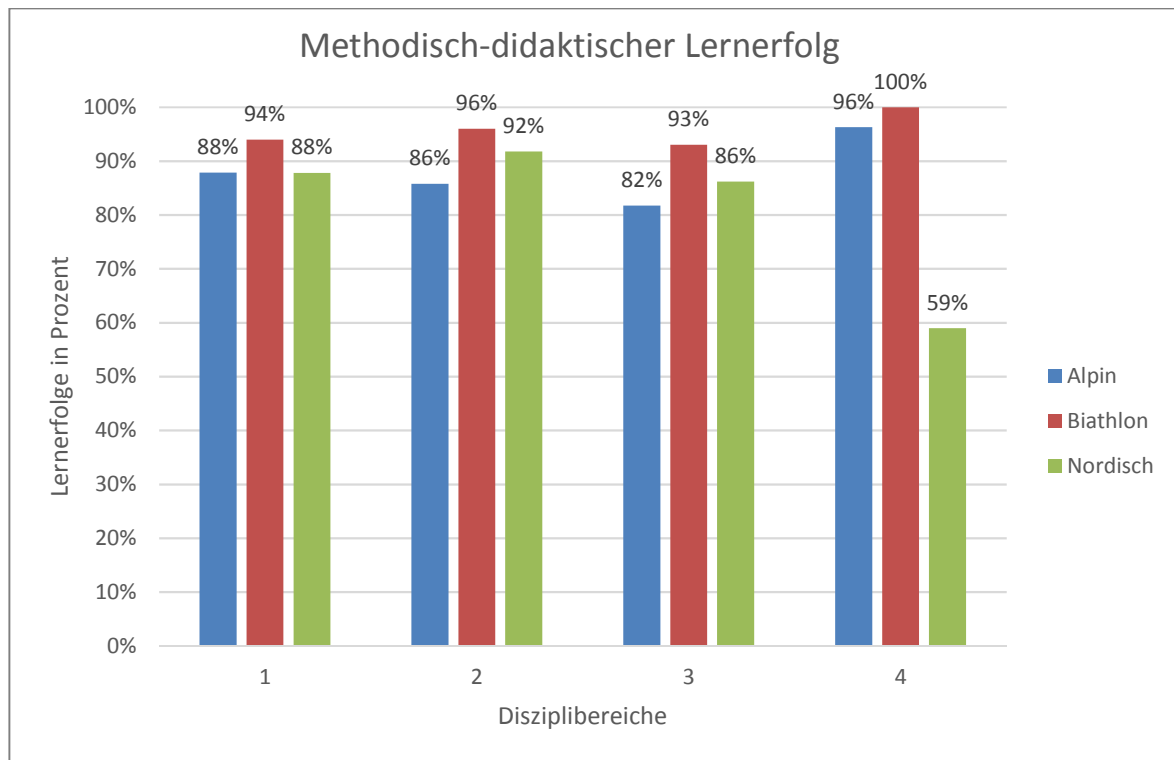


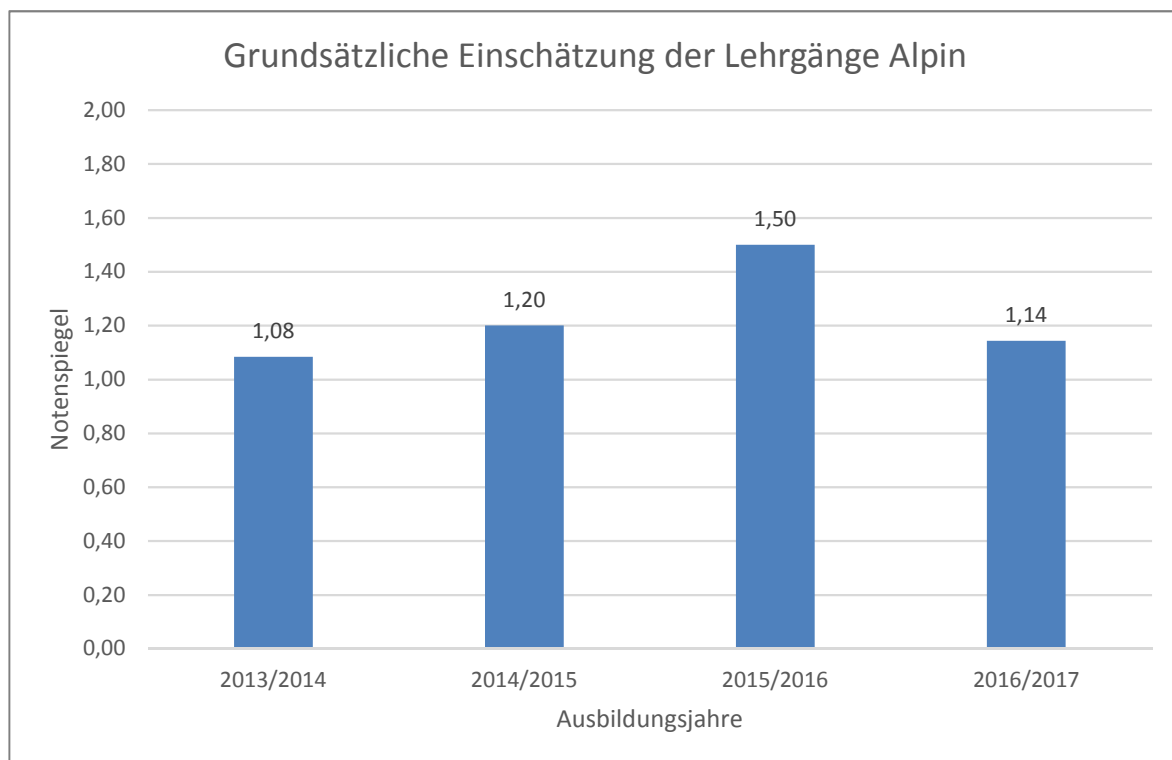
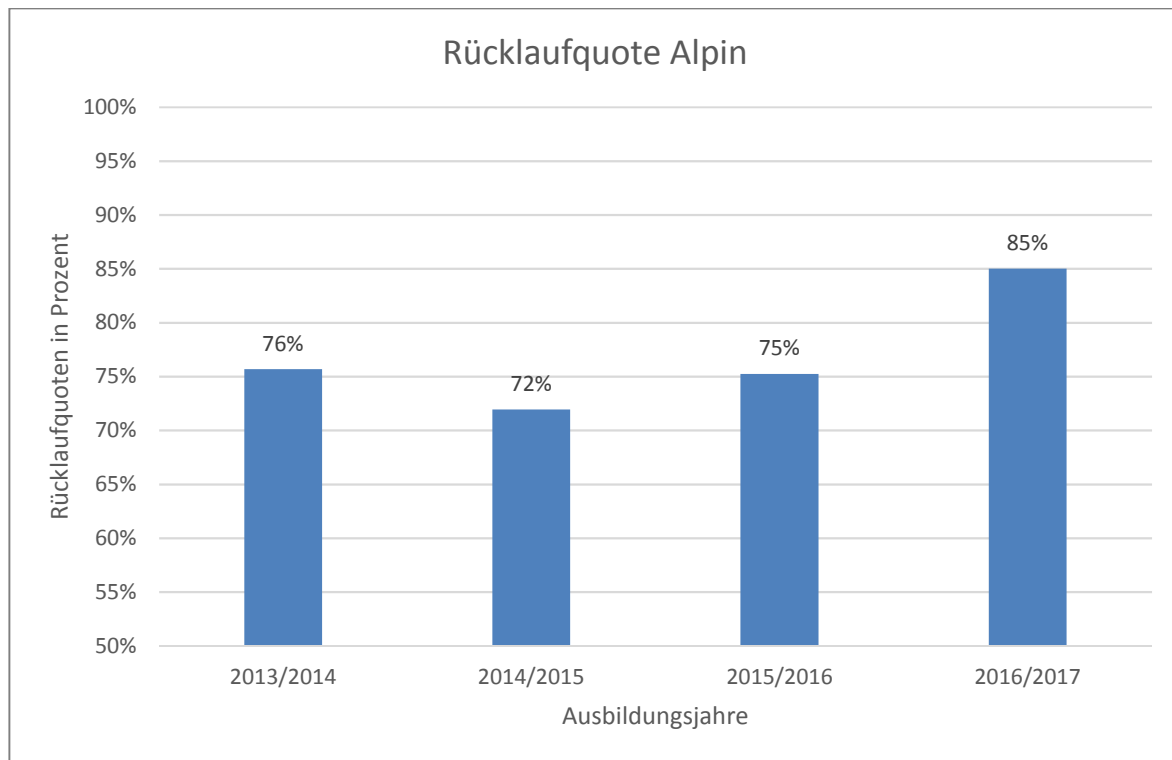
Seite 1 von 2

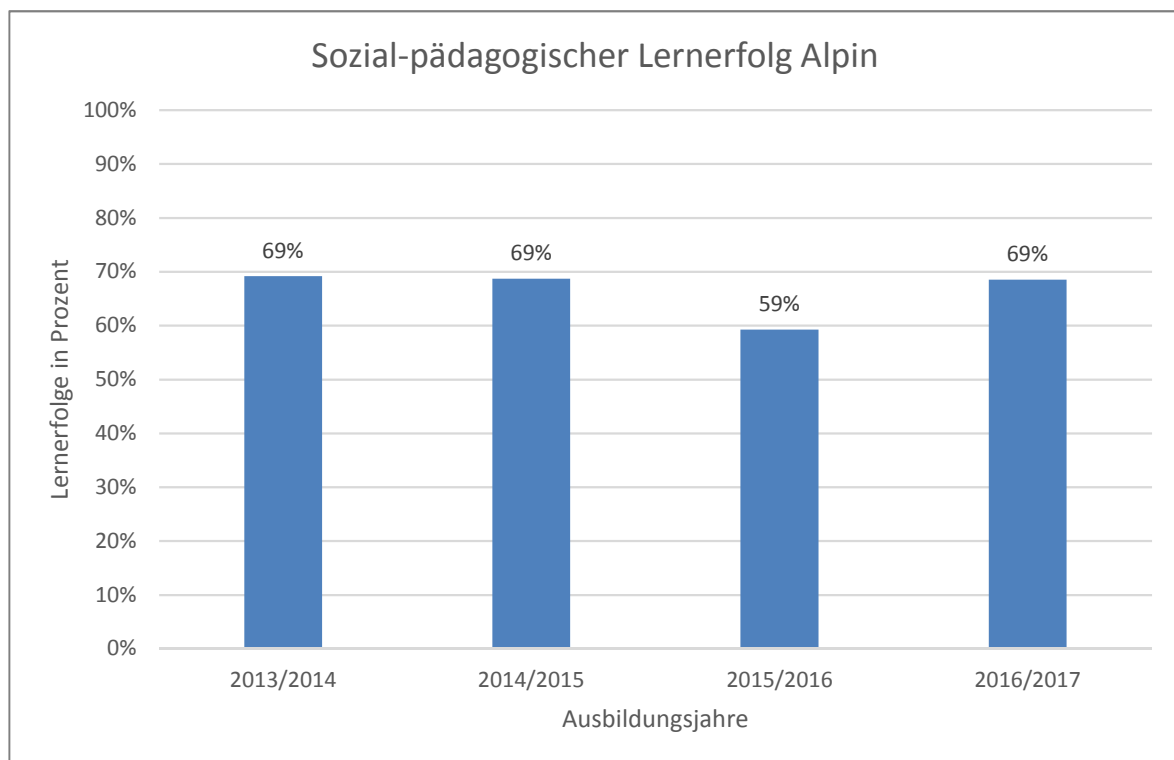
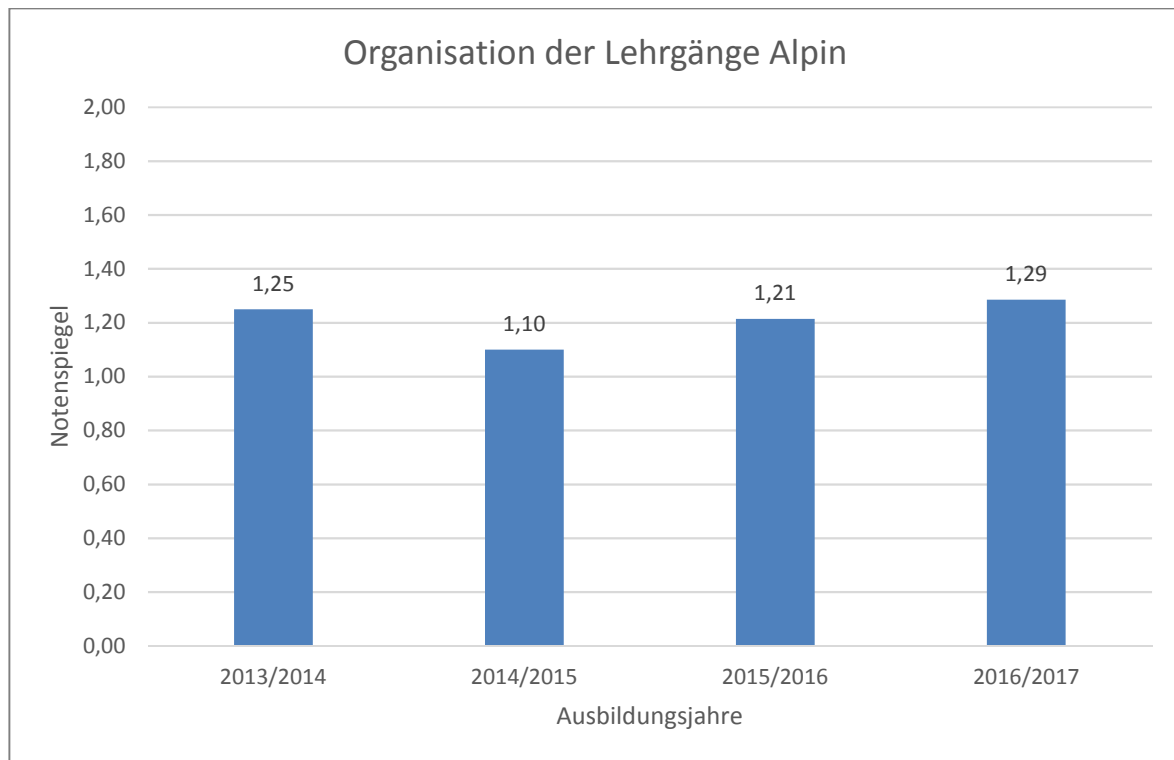


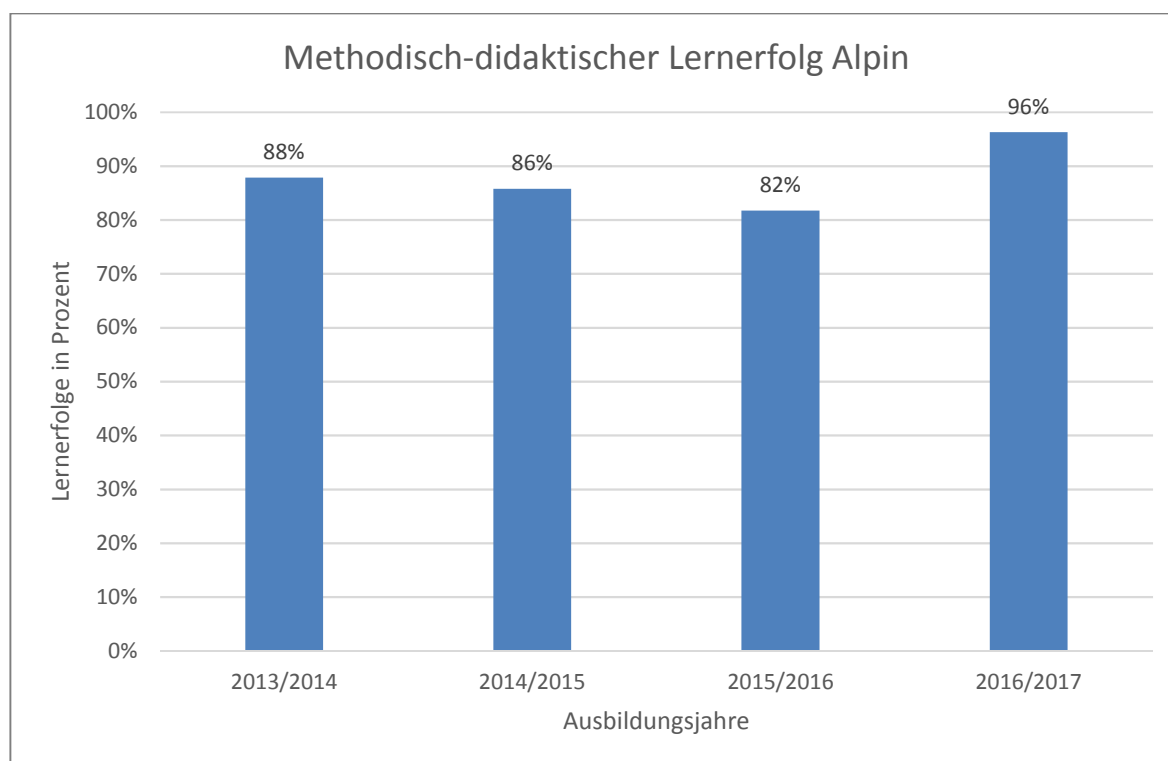


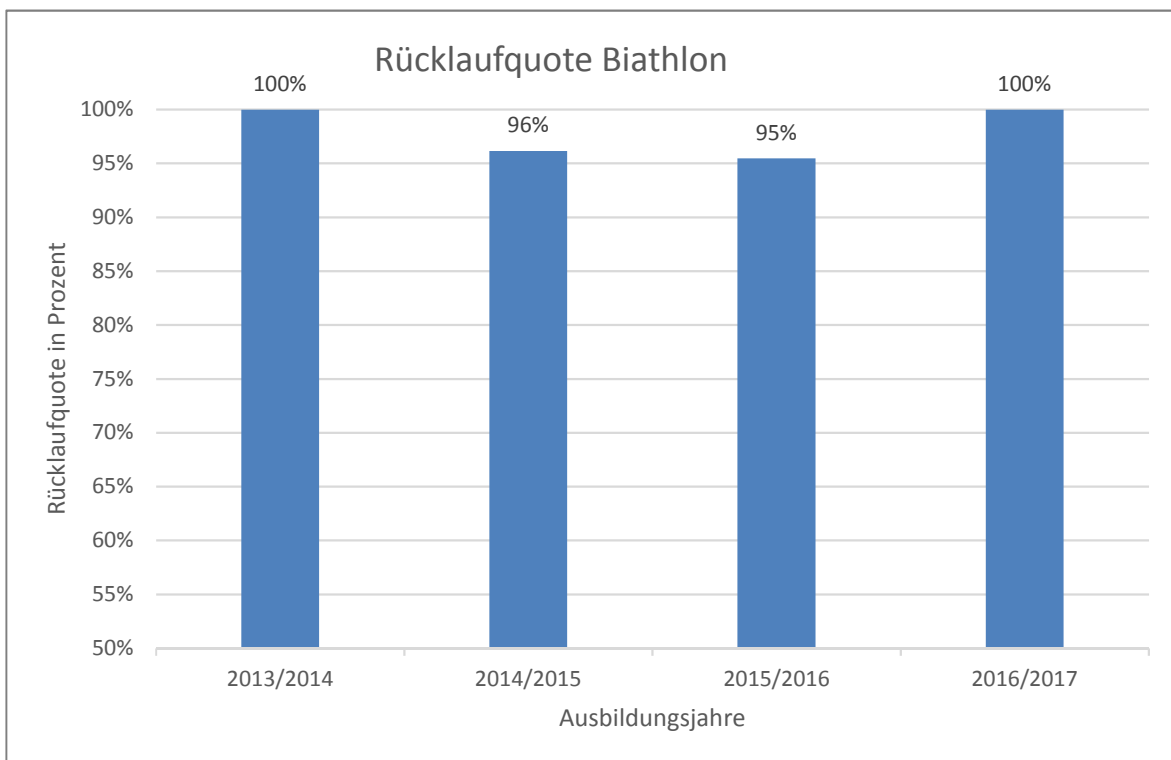
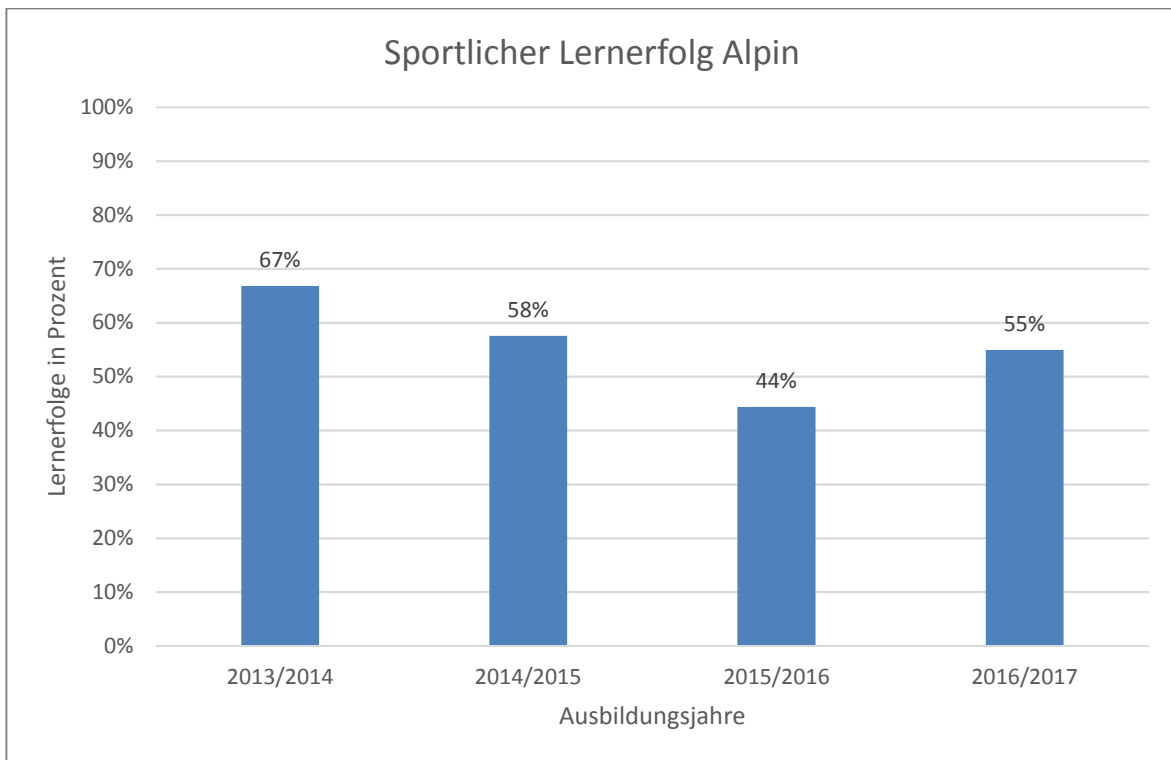


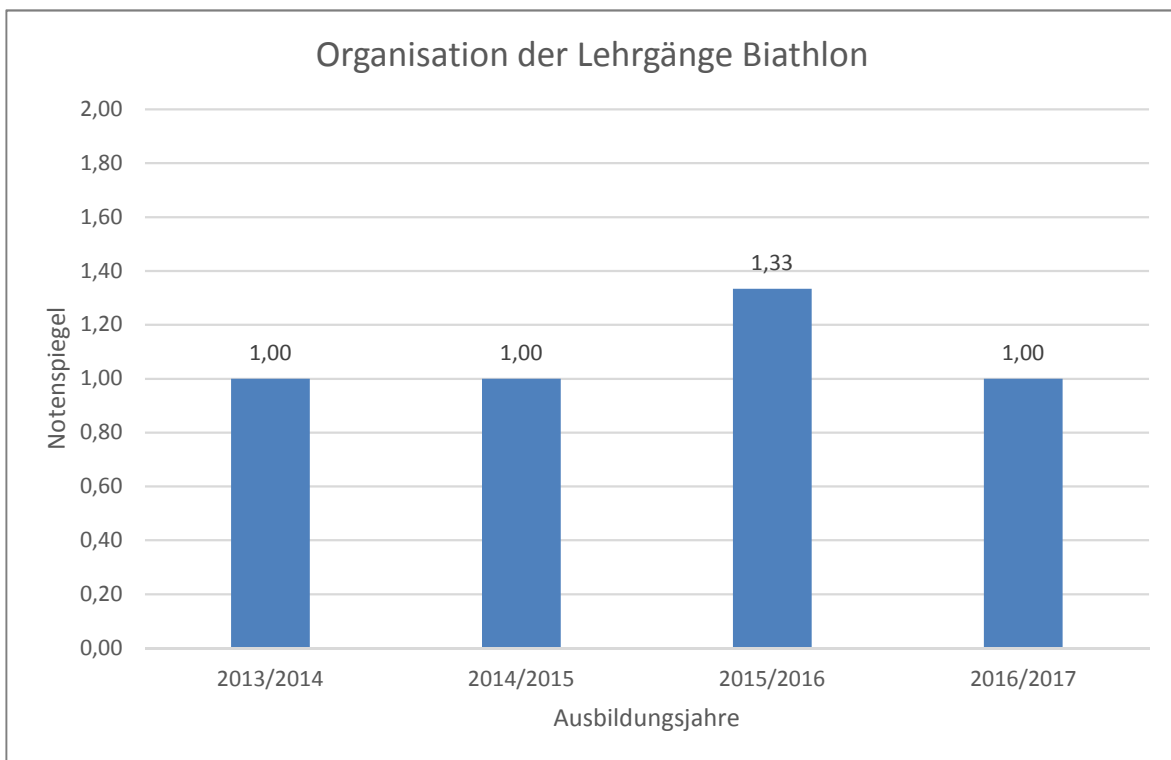
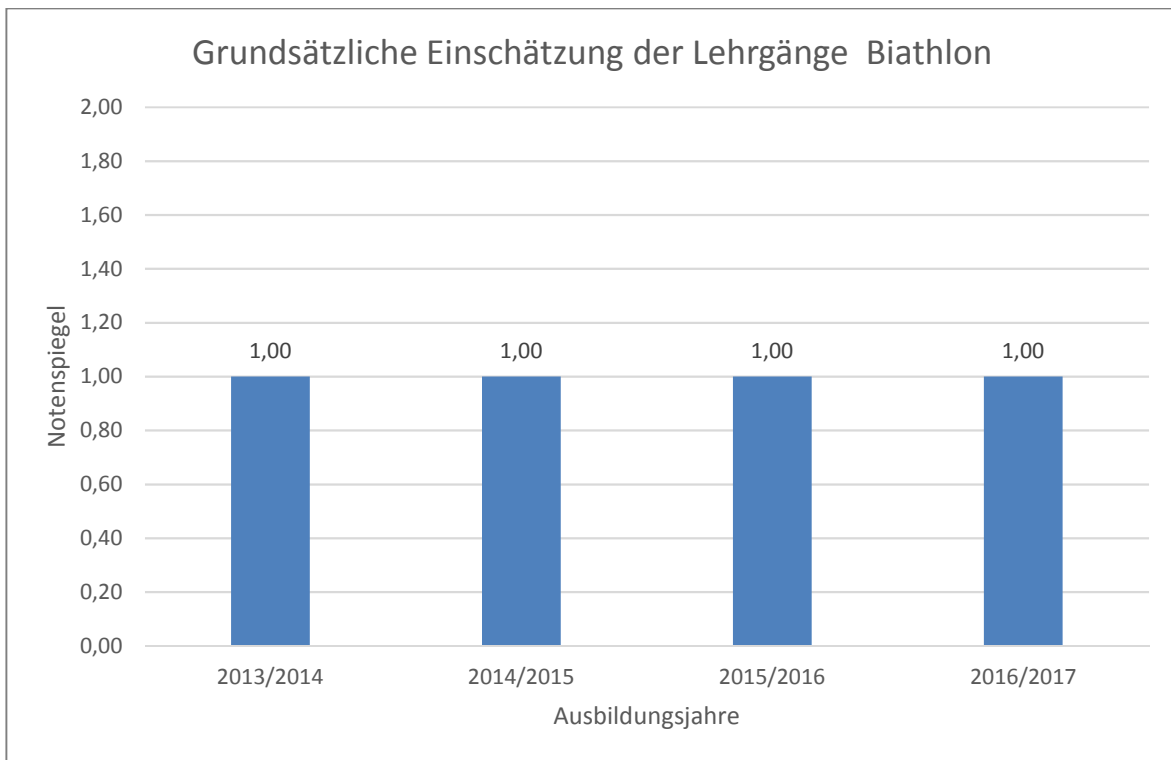


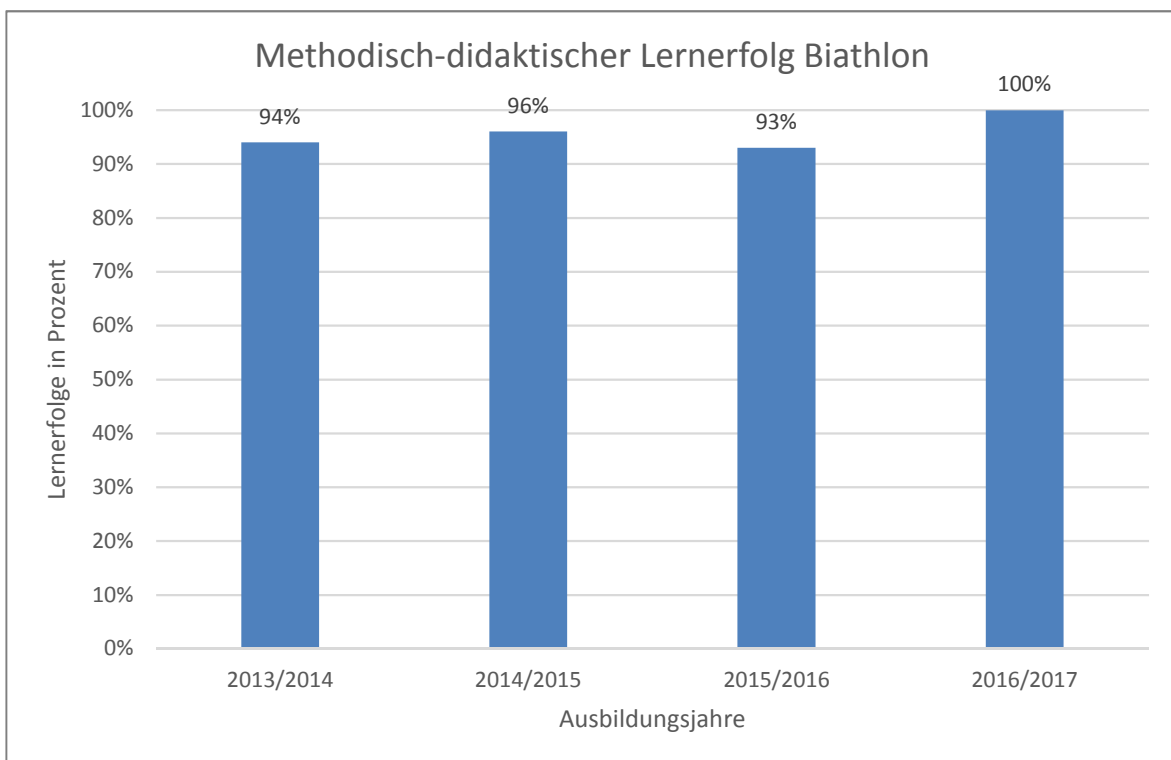
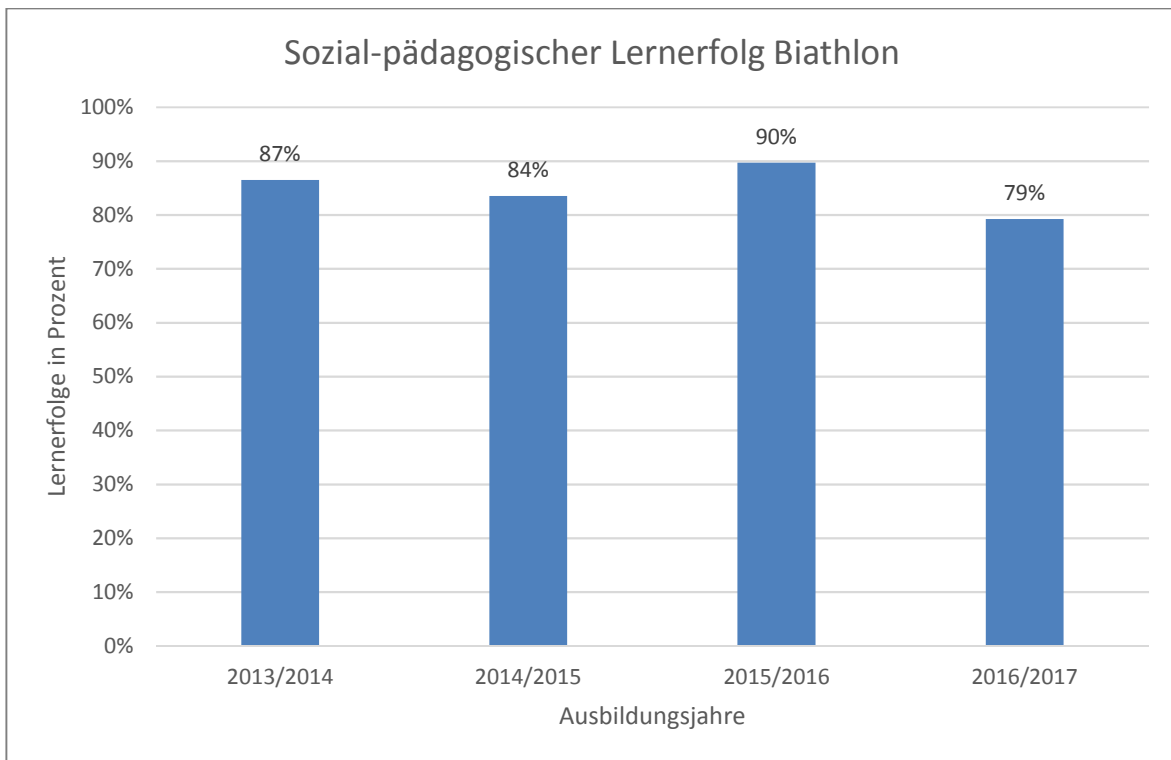


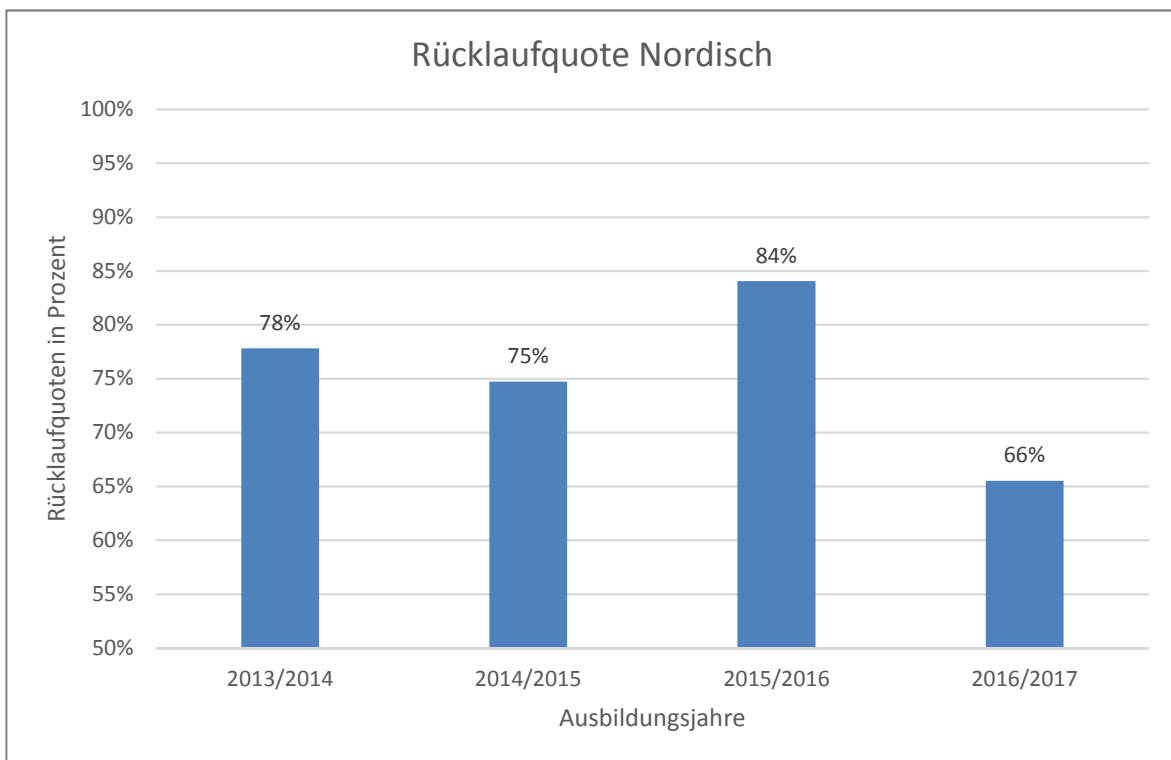
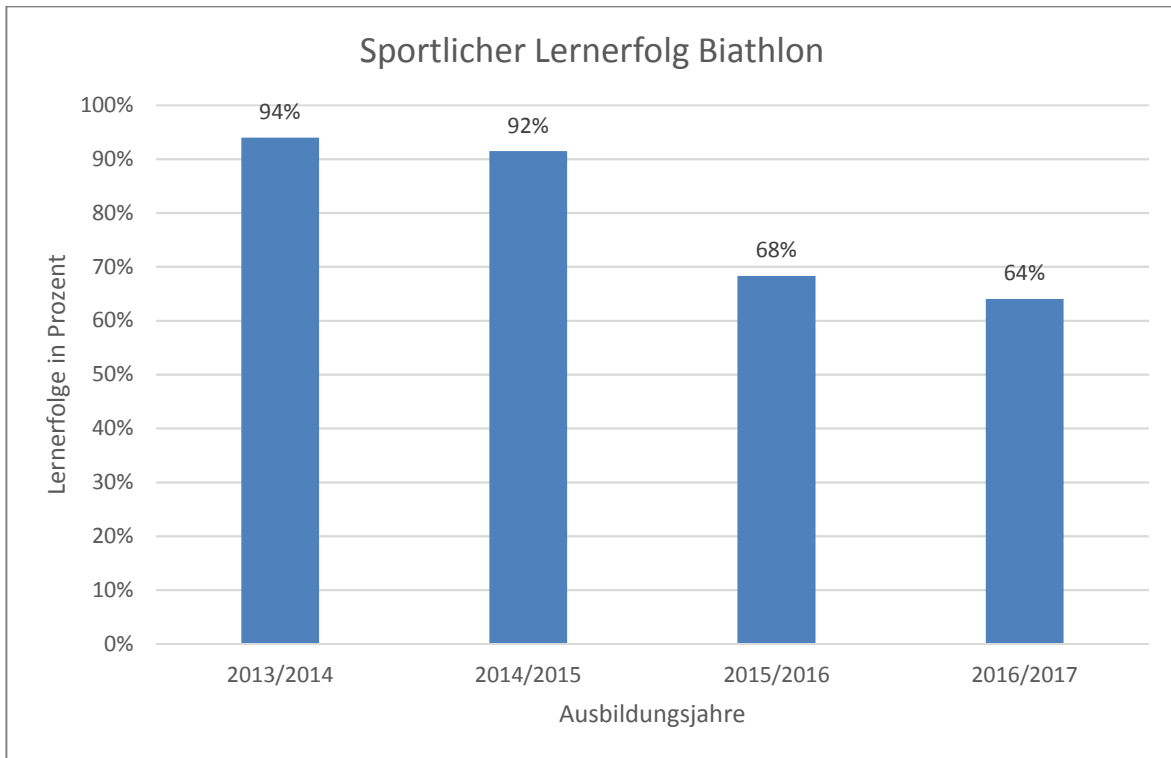


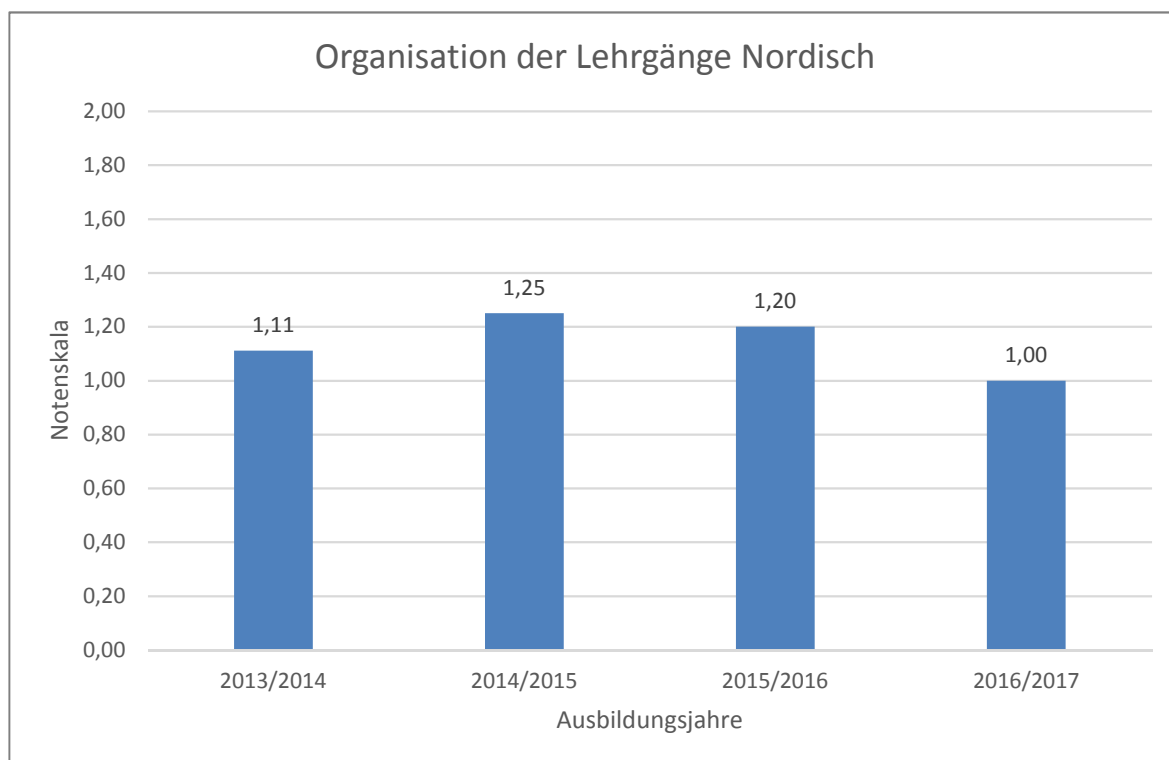
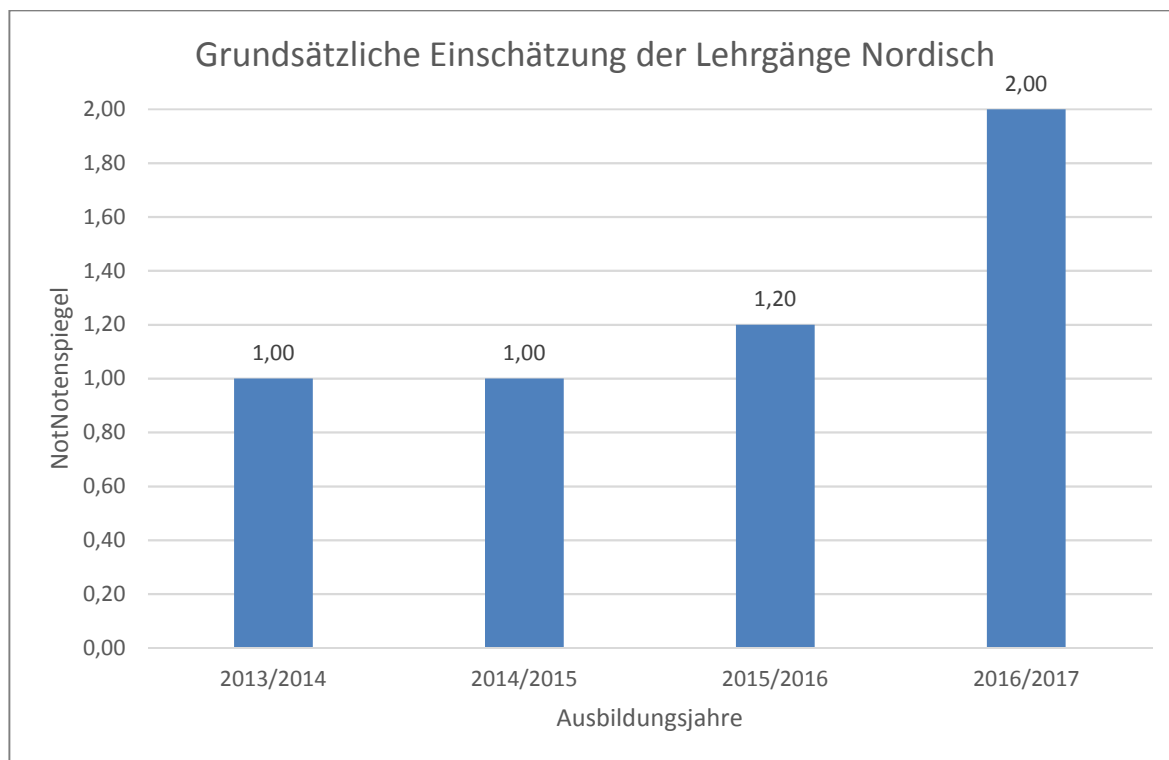


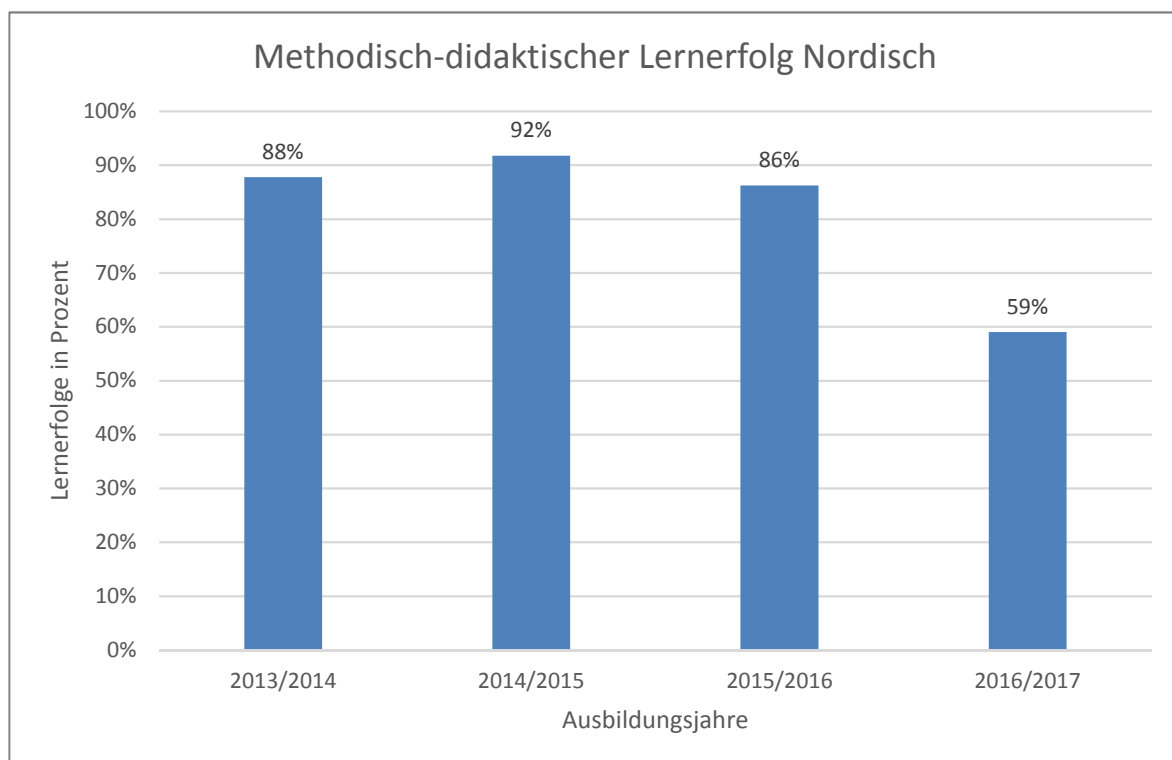
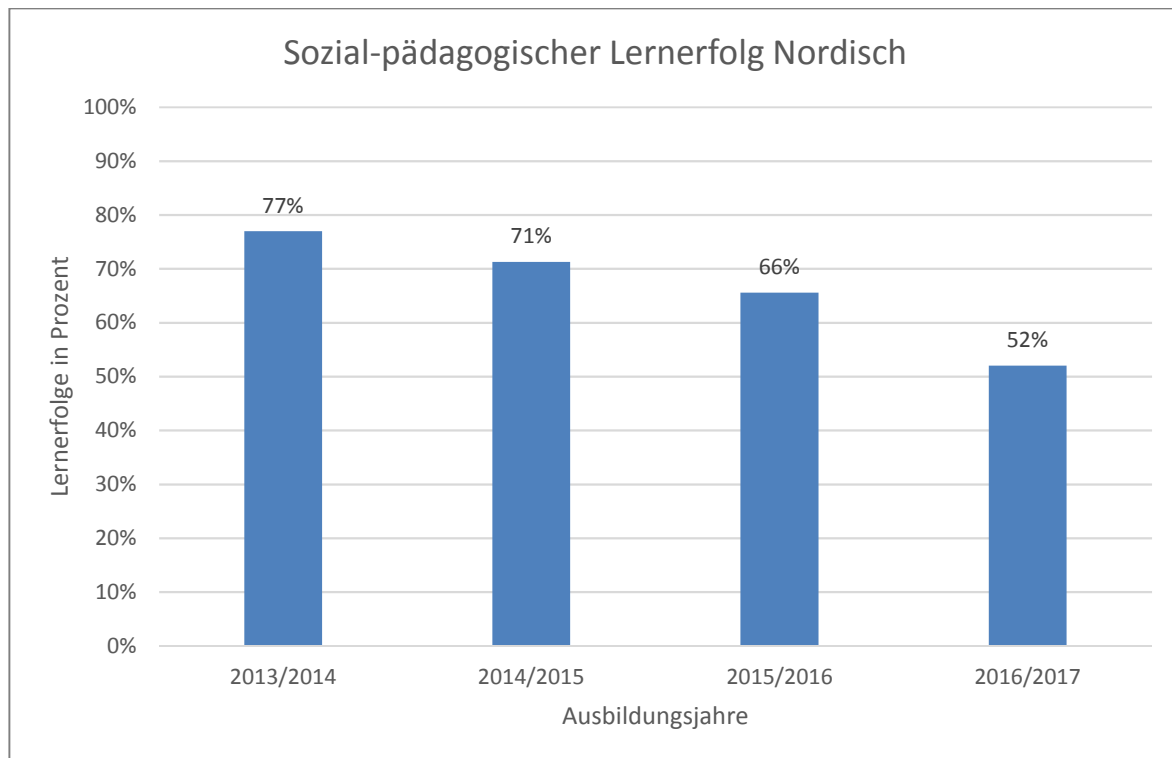


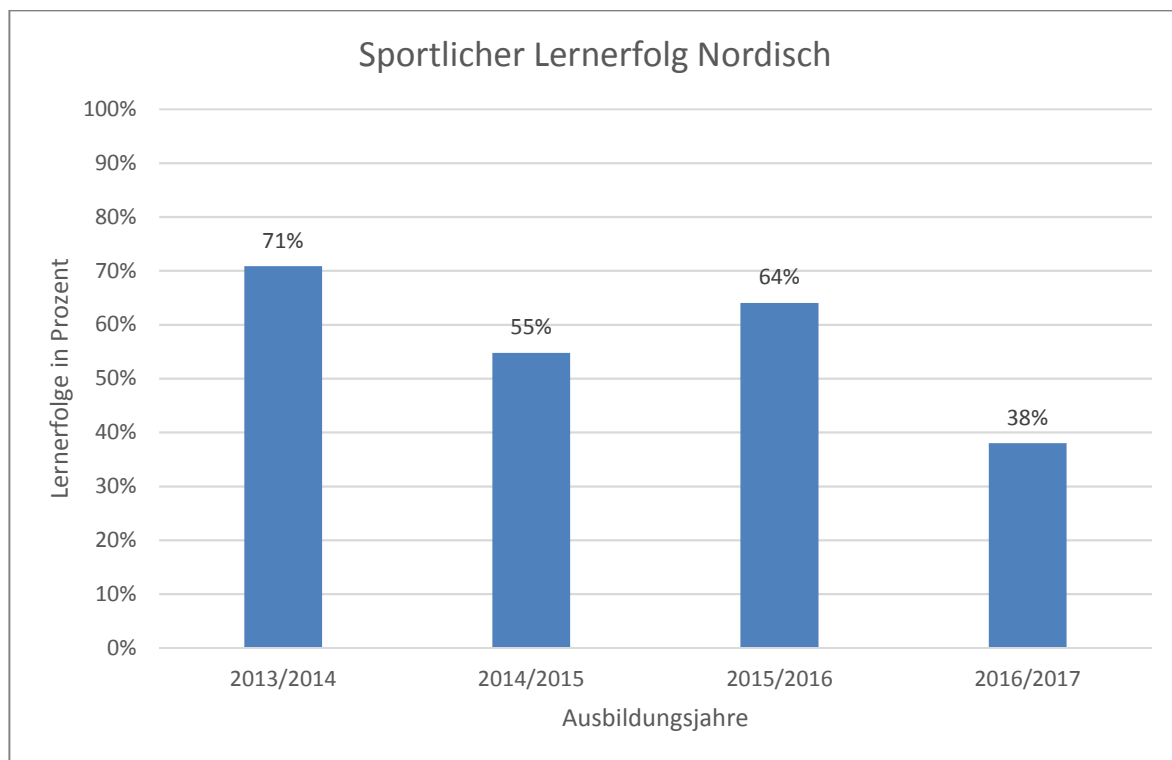










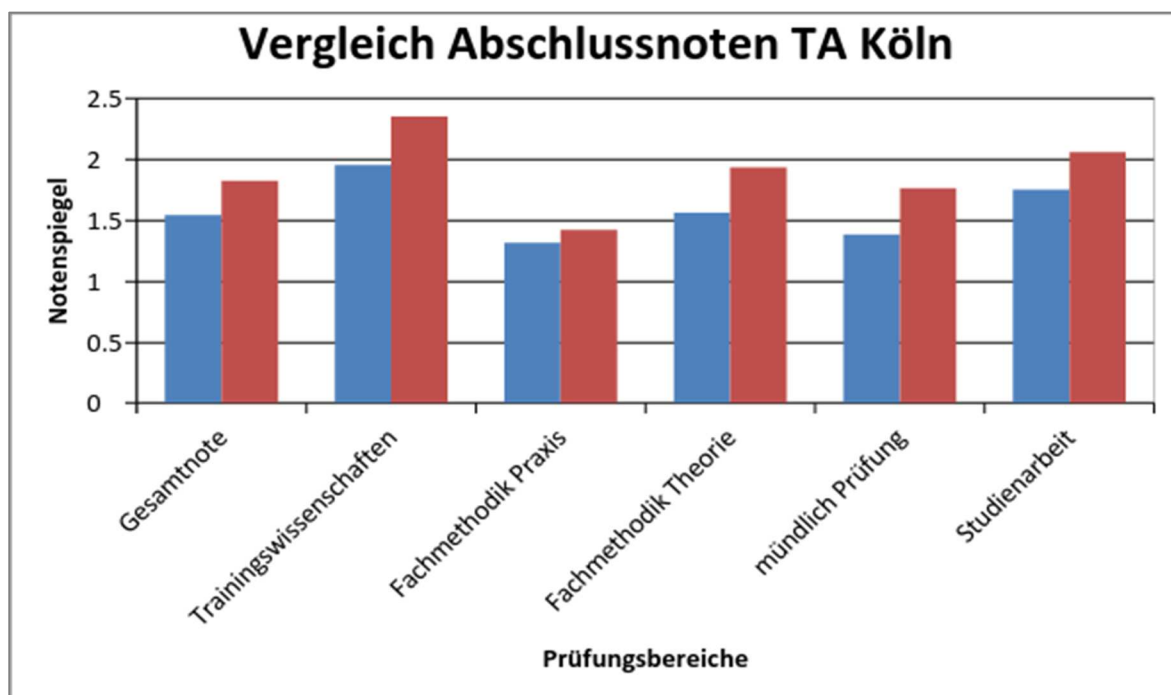


Cluster 8 (n = 218)

Notenstatistik der Absolventen der Trainerakademie Köln im Allgemeinen im Vergleich zu Absolventen des Deutschen Skiverbandes

Durchschnittsnoten DSV-Studierende vs. Studierende anderer Spitzenfachverbände						
DTS 2-12						
	Gesamtnote	TW	FP	FT	MP	SA
Durchschnitt DSV	1,625	1,775	1,3	2	1,525	1,75
Stabw DSV	0,411298756	0,585234996	0	0,81649658	0,55602758	0,64549722
Durchschnitt Rest	1,868	2,144	1,472	1,98	1,964	2,08695652
Stabw Rest	0,597020379	0,762714451	0,56385577	0,78102497	0,79418722	0,85509401
DTS 2-14						
Durchschnitt DSV	1,633333333	1,533333333	1,533333333	1,9	1,6	2,16666667
Stabw DSV	0,321455025	0,404145188	0,40414519	0,17320508	0,36055513	0,76376262
Durchschnitt Rest	1,774074074	1,896296296	1,45555556	1,94074074	1,78888889	1,95555556
Stabw Rest	0,557185643	0,624180374	0,54514171	0,89625686	0,67955491	0,85184566
DTS 2-15						
Durchschnitt DSV	1,633333333	2,1	1,26666667	1,5	1,5	2,5
Stabw DSV	0,404145188	0,854400375	0,25166115	0,2	0,2	1
Durchschnitt Rest	1,836	2,64	1,488	1,912	1,7	2,028
Stabw Rest	0,366151153	0,683739717	0,51906968	0,54415071	0,56421036	0,8946694
DTS 2-16						
Durchschnitt DSV	1,4	1,81666667	1,55	1,38333333	1,16666667	1,45
Stabw DSV	0,352136337	0,574166062	0,59581876	0,39707262	0,40824829	0,50497525
Durchschnitt Rest	1,9	2,659090909	1,46818182	2,06818182	1,73636364	2,11818182
Stabw Rest	0,531843156	0,871047039	0,47847612	0,72531528	0,69662141	0,80571551
DTS 2-17						
Durchschnitt DSV	1,56	2,8	1,18	1,32	1,38	1,6
Stabw DSV	0,250998008	0,608276253	0,16431677	0,24899799	0,37013511	0,46904158
Durchschnitt Rest	1,934782609	3,182608696	1,32608696	1,79130435	1,80434783	2,15652174
Stabw Rest	0,312771621	0,546602876	0,36954197	0,60821127	0,492192	0,77508128
DTS 2-18						
Durchschnitt DSV	1,533333333	1,65	1,13333333	1,51666667	1,35	1,61666667

Stabw DSV	0,250998008	0,739594483	0,21602469	0,2857738	0,50892043	0,43089055
Durchschnitt Rest	1,647826087	1,682608696	1,31304348	1,91304348	1,5826087	2,03043478
Stabw Rest	0,338270421	0,706883155	0,36093861	0,56351522	0,57180112	0,800247
DTS 2-12 bis 2-18						
Durchschnitt DSV	1,544444444	1,955555556	1,31851852	1,56296296	1,38518519	1,75555556
Stabw DSV	0,311736246	0,724480362	0,35845506	0,44734099	0,41575113	0,63447939
Durchschnitt Rest	1,825517241	2,353103448	1,42275862	1,9337931	1,76551724	2,05874126
Stabw Rest	0,469156943	0,854283743	0,47875483	0,69594268	0,64241075	0,82114045



Noten der Studierenden des Deutschen Skiverbandes

Noten der Studierenden anderer Spitzenfachverbände

Durchschnittliche Prüfungsergebnisse DTS 2-12 bis DTS 2-19 (2008–2015) Trainerakademie Köln

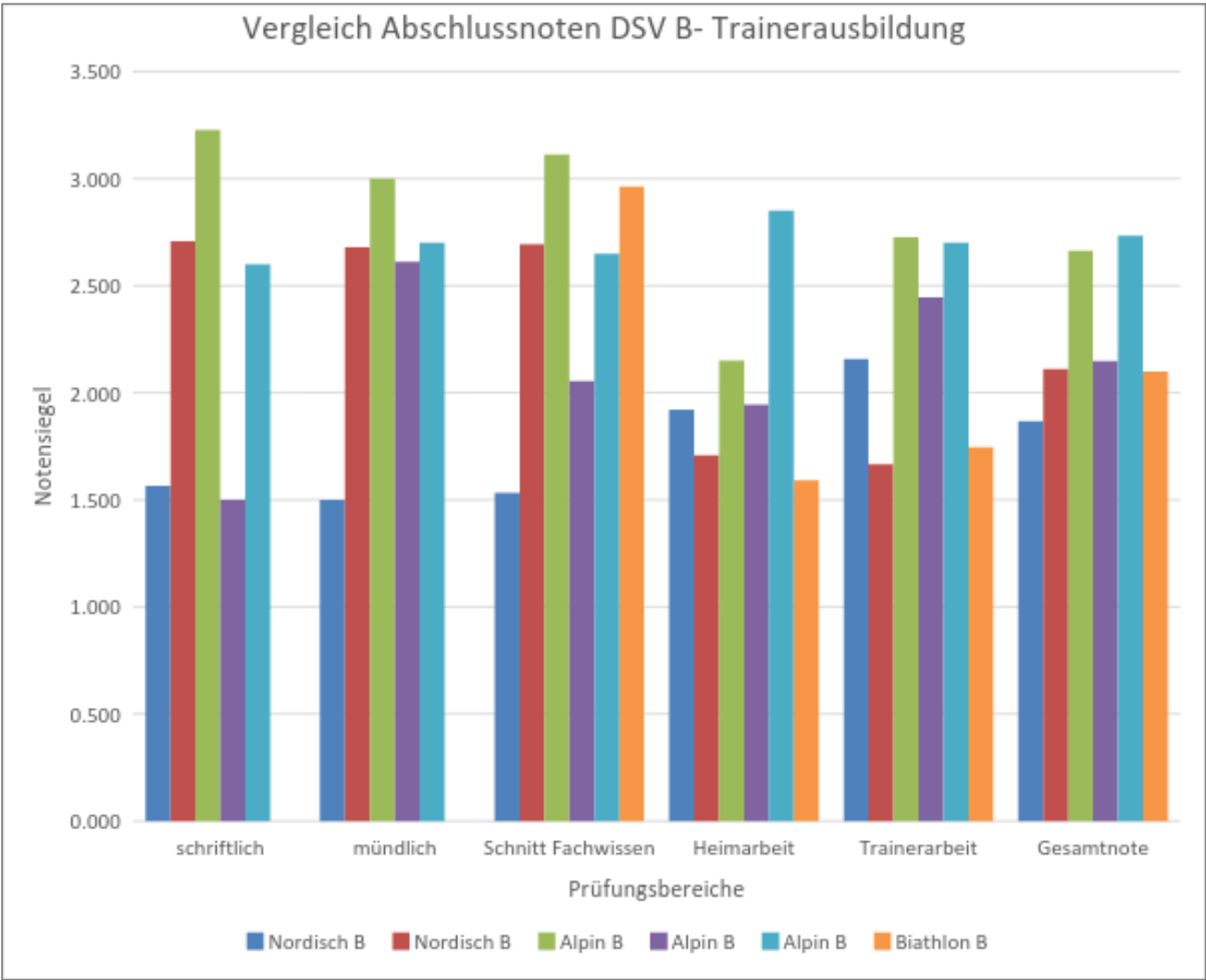
Cluster 9 (n = 359)

Abschlussnoten der Trainer in ausgewählten Ausbildungsgängen Trainer Alpin, Biathlon, Nordisch

Legende	Prüfungsfach
SP	Skisportliche Praxis
FW	Fachwissen
HA	Hausarbeit
TA	Trainerarbeit
S	Schriftlich
M	Mündlich

	Disziplin	Saison	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Schnitt	Gesamt
			SP	S	M	FW	HA	TA	
	Nordisch C	Saison 2015	2,353	1,950	2,060	2,005		2,100	2,153
	Nordisch C	Saison 2014	2,306	1,667	2,278	1,972		2,500	2,259
	Nordisch C	Saison 2013	2,489	2,231	2,308	2,269		2,115	2,260
Schnitt			2,382	1,949	2,215	2,082		2,238	2,224
Stand. abw.			0,095	0,282	0,135	0,163		0,227	0,062
	Nordisch B	Saison 2014	---	1,566	1,500	1,533	1,921	2,158	1,868
	Nordisch B	Saison 2012	---	2,708	2,681	2,694	1,708	1,667	2,111
Schnitt			---	2,137	2,090	2,114	1,815	1,912	1,990
Stand. abw.				0,808	0,835	0,821	0,150	0,347	0,172
	Nordisch A	Saison 2015	---	1,833	2,472	2,153	1,206	1,833	2,000
	Nordisch A	Saison 2013	---	1,917	1,806	1,861	1,278	2,333	1,944
Schnitt			---	1,875	2,139	2,007	1,242	2,083	1,972
Stand. abw.				0,059	0,471	0,206	0,051	0,354	0,039

	Alpin C	Saison 2015	3,247	3,750	3,125	3,438		3,396	3,360
	Alpin C	Saison 2014	3,364	4,729	3,271	4,000		3,500	3,621
	Alpin C	Saison 2013	3,475	3,887	3,375	3,605		3,427	3,429
Schnitt			3,362	4,122	3,257	3,681		3,441	3,470
Stand. abw.			0,114	0,530	0,126	0,289		0,053	0,135
	Alpin B	Saison 2015	---	3,227	3,000	3,114	2,150	2,727	2,664
	Alpin B	Saison 2013	---	1,500	2,611	2,056	1,944	2,444	2,148
	Alpin B	Saison 2012	---	2,600	2,700	2,650	2,850	2,700	2,733
Schnitt			---	2,442	2,770	2,606	2,315	2,624	2,515
Stand. abw.				0,874	0,204	0,530	0,475	0,156	0,320
	Alpin A	Saison 2013	---	3,026	2,737	2,882	3,000	2,111	2,941
Schnitt			---	3,026	2,737	2,882	3,000	2,111	2,664
	Biathlon C	Saison 2014	1,633	2,479	---	2,479	1,800	1,842	2,017
	Biathlon C	Saison 2012	1,236	1,833	---	1,833	1,830	1,771	1,395
Schnitt			1,435	2,156	---	2,156	1,815	1,807	1,706
Stand. abw.			0,281	0,021		0,457	0,021	0,050	0,439
	Biathlon B	Saison 2015	---	2,964	---	2,964	1,591	1,745	2,100
Schnitt				2,964		2,964	1,591	1,745	2,100



Anhang F: Evaluation der Trainertätigkeit von C-, B-, A-Trainern im DSV



Fragebogen zur Trainertätigkeit von Trainern nach Absolvierung der Lizenzausbildung (C-, B-, A) im Deutschen Skiverband

Geschlecht: m / w

Alter: Kategorien: 18-25 / 26-40 / 41+

LSV: _____

Disziplin: Alpin / Nordisch / Biathlon

Höchste Ausbildung: Trainer-A, Trainer-B, Trainer-C

Arbeitest du derzeit haupt- oder ehrenamtlich als Trainer?

Ja hauptamtlich / ehrenamtlich

Nein Warum nicht? _____

Wo bist Du als Trainer tätig?

Verein / Gau / Bezirk / Region / LSV / DSV

Mit welcher Altersgruppe arbeitest Du?

U 10 / 11-14 / 14-18 / Erwachsene

Ich bin als Trainer im Wintertraining /Schneetraining eingebunden.

Ja / Nein

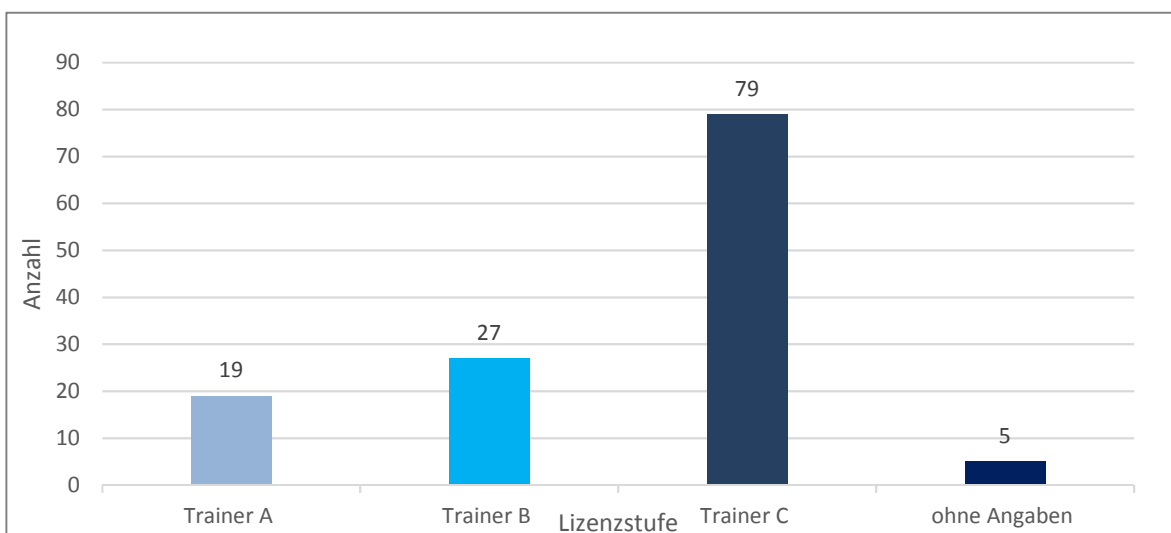
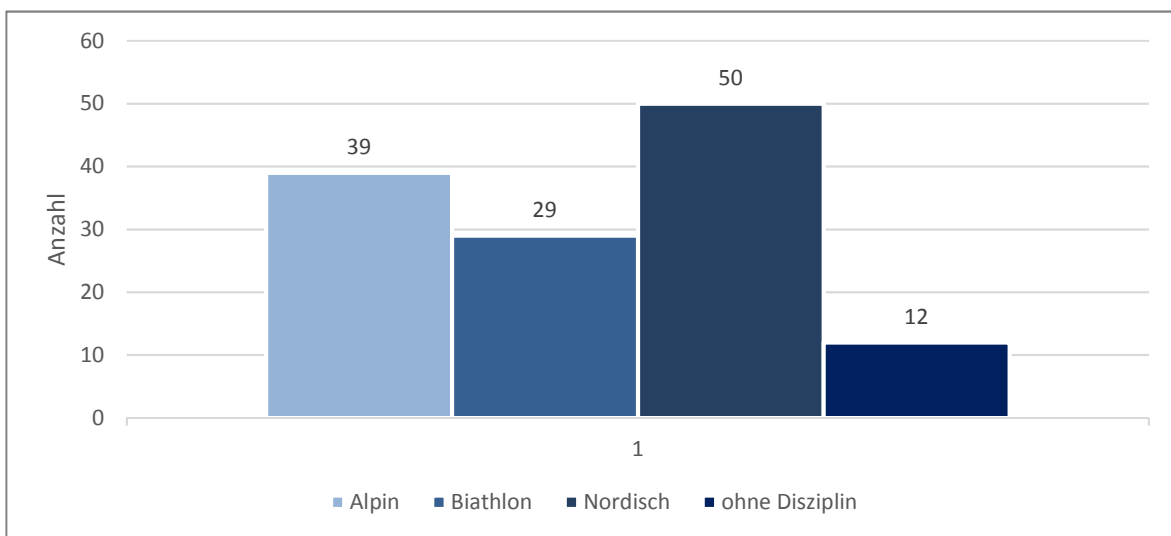
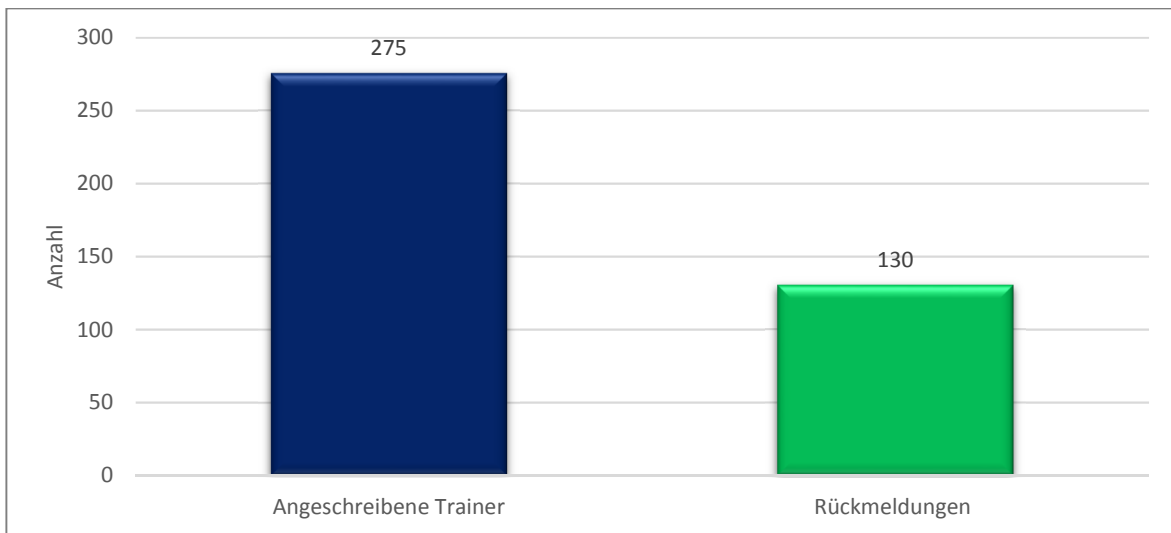
Ich bin als Trainer in das Sommertraining/ Konditionstraining eingebunden.

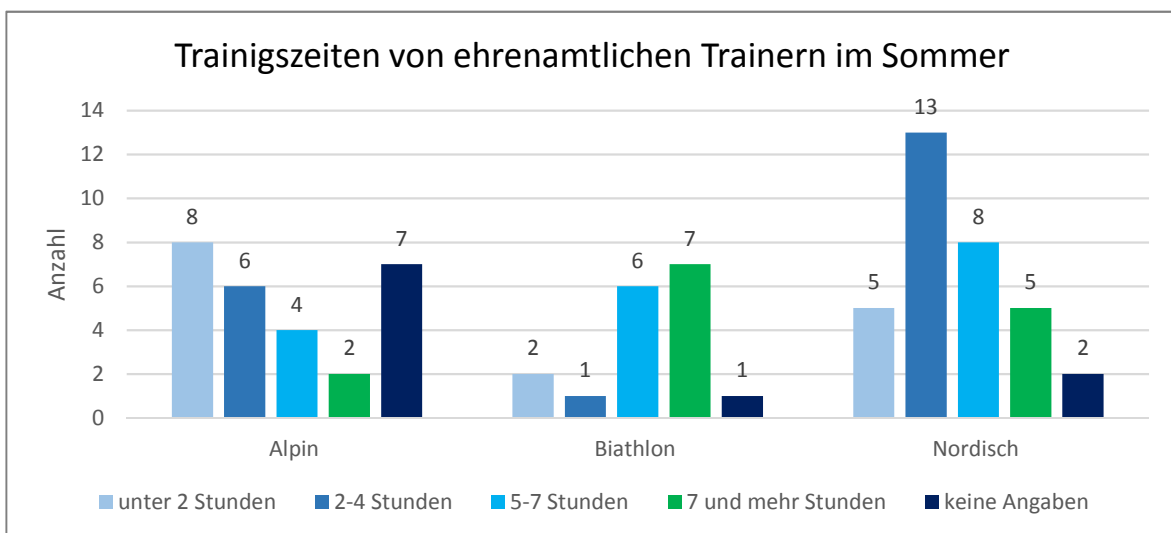
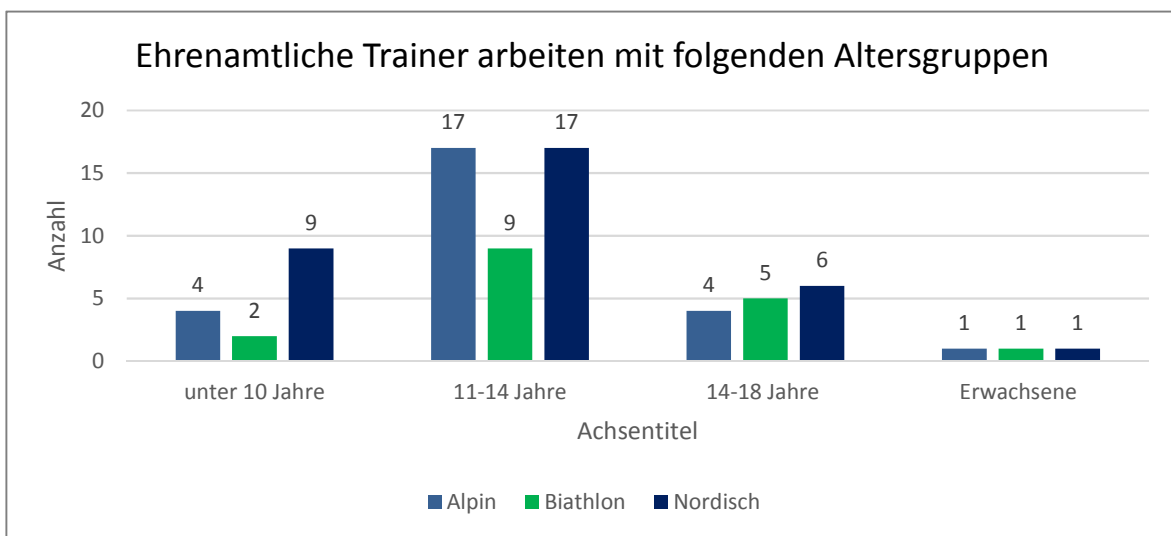
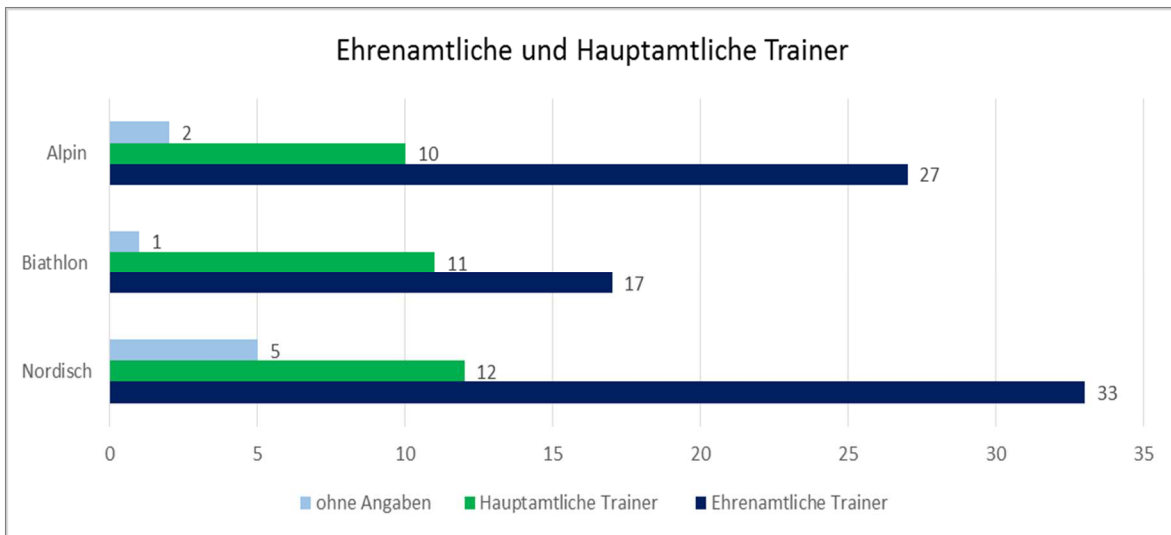
Ja / Nein

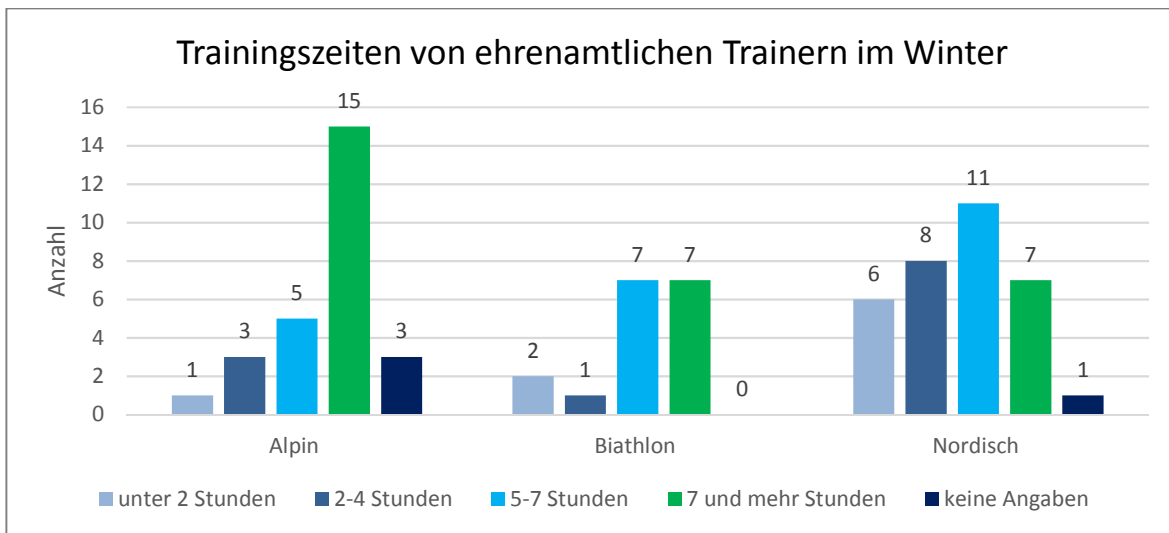
Welchen zeitlichen Umfang nimmt Deine Trainertätigkeit durchschnittlich pro Woche in Anspruch?

Winter / Sommer

Kategorien: > 2 Std. / 2-4 Std. / 5-7 Std. / > 7 Std.







Anhang G: Struktur der Arbeitsverträge im DSV

Die soziale Verantwortung eines Spitzensportverbandes gegenüber seiner Trainer spiegelt sich auch in Form von Arbeitsverträgen, Vergütungsordnungen und Arbeitszeitregelungen wieder. Trainer im Leistungssport befinden sich aufgrund ihres Arbeitsfeldes in besonderen Vertragssituationen (vgl. Kapitel 9). Die Struktur der Arbeitsverträge im DSV wird nachfolgend detailliert dargestellt.

Cluster 10

Arbeitsverträge – Struktur

- Inhalt
- Unterschriften vor Arbeitsbeginn
- Arbeitszeitregelungen
- Gehalt, Urlaub, Sonderzahlungen
- etc.

Titel	Inhalt
Bezeichnung der Vertragspartner Name, Vorname, Geburtsdatum, Adressen	Arbeitgeber – Arbeitnehmer
Vertragsgrundlage	Funktion, Hauptdienstort, Aufgabenstellung wird jährlich neu definiert
Gehaltstabelle, Zulagenordnung, Prämienschlüssel	Als Anlage zum Vertrag
Dienstanweisung	Als Anlage zum Vertrag
Dauer des Arbeitsverhältnisses oder der Befristung	Wird mit gesetzlichen Kündigungsfristen definiert
Dienstanweisung	Direktionsrecht liegt beim DSV, kein Recht des Trainers auf gleichartige Fortsetzung der Tätigkeit bei längerfristiger Anstellung, Festlegung der Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Regelung von Nebentätigkeiten
Inhalt der Dienstanweisung	1. Allgemeines 2. Aufgaben 3. Sonstige Weisungen 4. Dienstaufsicht 5. Dienstplan

Titel	Inhalt
	6. Dienstreisen 7. Fortbildungen 8. Schlussbestimmungen
Gehaltsstaffelung	Grundgehalt Zulage Prämie
Vergütung	Bruttogehalt, zwölf Monatsraten, vermögenswirksame Leistungen, Zulagen nach Zulagenordnung, leistungsbezogene Prämien nach DSV-Prämienschlüssel, Sonderzahlungen ohne Rechtsanspruch
Prämienschlüssel	Prämienschlüssel nach Funktion
Inhalt der Zulagenordnung	1. Verwaltungs- und Abrechnungsvorgänge 2. Planung des Lehrgangsprogrammes 3. Koordination der Trainingsprogramme 4. Schulung von Trainerpersonal
Urlaub	36 Werktage inkl. Samstage, Urlaubsantrag einen Monat vor Beginn desurlaubes
Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall	Ja – unverzügliche Meldung, länger als drei Tage Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Dauer der Krankenbezüge sechs Wochen, keine Zahlung von Krankenbezügen durch den DSV
Dienstreisen	Reisekostenvergütung nach DSV-Reisekostenordnung
Kündigung	Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende, § 622 Abs. 2 BGB, schriftliche Kündigung, außerordentliches Kündigungsrecht bleibt unberührt, Aushändigung der Rechts- und Schiedsordnung, Dopingvergehen berechtigt zur Kündigung aus wichtigem Grund
Nebenabreden	Nebenabreden benötigen der Schriftform, Gerichtsstand München
DSV-Satzungen und -Ordnungen	Anerkennung der DSV-Satzungen und -Ordnungen durch den Arbeitnehmer, Aushändigung der Exemplare einschließlich Rechts- und Schiedsordnung

Anhang H: Struktur und Inhalte der Trainerausbildung im Norwegischen Skiverband

Der Trainerausbildung im norwegischen Skiverband wurde in der Forschungsarbeit ein besondere Abschnitt gewidmet (vgl. Kapitel 11.2). Nachfolgend werden die Niveaustufen eins bis vier, der Trainerausbildung detailliert aufgeführt („Trenerløypa“, 2016).

5.4.	TRAINER 1 – Niveau 1
Hauptziel	Nach Abschluss des Trainer 1 Kurses soll der Trainer in der Lage sein: <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von grundlegenden technischen Fertigkeiten. • Entwicklung von körperlichen, geistigen und sozialen Fähigkeiten der Athleten auf Anfängerniveau, unter Berücksichtigung die Bedürfnisse in einer sozialen, spannenden und sicheren Umgebung zu erfüllen.
Schwerpunktbereiche	Schwerpunkt liegt in dem Erlernen der Basiskenntnisse und Kursteilnahme
Mindeststundenanzahl	45 Unterrichtsstunden, aufgeteilt in theoretischen und praktischen Unterricht mit Kurslehrern (E-Learning kann enthalten sein).
Praxisanforderung	45 Praxisstunden während des Kurses oder anschließend sind zur Erlangung des Zertifikats verpflichtend. Voraussetzung für Trainer 2 ist das Bestehen von Trainer 1 und mindestens 45 Praxisstunden vor Kursbeginn. FV legt die Anforderungen an den Praxisnachweis fest.
Zielgruppe	Übungsleiter, aktive und ehemalige aktive Sportler, Jugendliche, Erwachsene und Eltern mit Kenntnissen und Interesse in dem jeweiligen Sport, mit dem Ziel Trainer auf Anfängerniveau (für Kinder, Jugendliche und/oder Erwachsene) zu werden.
Teilnehmer	Festlegung der Teilnehmerzahl durch den jeweiligen FV unter Berücksichtigung der Ausbildungsziele, Inhalte und Arbeitsmethoden.
Aufnahmekriterium	Erreichung des 16. Lebensjahres zu Kursbeginn. Höhere Altersgrenze in Sportarten, die aus Sicherheitsgründen ein höheres Alter erfordern.
Bewertung	FV ist verantwortlich für die Beurteilung der erreichten Kurs/Qualitätsanforderungen.
Zertifikat	Zertifikat wird ausgestellt wenn: <ul style="list-style-type: none"> • Mindestalter von 16 Jahren erreicht ist. (Ausnahme siehe Kap. 5.2.1) • Positive Beurteilung der Qualitätsanforderungen. • Teilnahme in mindestens 80% der Unterrichtsstunden. • Abschluss/Dokumentation der obligatorischen Praxisanforderung. • Ausstellung des Zertifikats durch FV
Kursbestätigung	Verteilung der Diplome bei Kursabschluss. Dies gilt für alle Kurse und Teilmodule. Das Zertifikat muss den Kurstitel, Stundenanzahl, Kursfächer, Zeit und Ort enthalten. FV ist für die Diplome verantwortlich.
Unterrichtsmaterialien	FV ist für alle Kursmaterialien verantwortlich.
Weiterbildung	FV ist für das WB Angebot verantwortlich.

	FV soll WB Angebote für Schwerpunktthemen auf Trainer 1 Niveau entwickeln. FV bestimmt die Form und Dauer.
Kurslehrer	FV ist für alle Kurslehrer verantwortlich. Kurslehrer auf Trainer 1 Niveau müssen mindestens Trainer 2 abgeschlossen haben.
Veranstalter	FV ist verantwortlich für Kurse und deren Umsetzung.
Organisation	FV ist verantwortlich für die gesamte Kursorganisation. Alle Kurse können aus mehreren Modulen zusammengestellt werden/bestehen.
Finanzierung	Der Veranstalter legt eine Kursgebühr fest. Bei Registrierung und Ausschreibung des Kurses wird der Zuschuss für Erwachsenenbildung automatisch an den FV überwiesen.
Kompetenzanforderung	<p style="text-align: center;">sportfachlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen der sportlichen Werte und diese zu leben und in der Praxis zu verfolgen. • Grundkenntnisse in der Trainingsplanung. • Planen und Durchführung der Trainingseinheiten für die eigene Trainingsgruppe • Die grundlegenden Fertigkeiten in der jeweiligen Sportart verstehen, erklären und vorzeigen. Demonstrieren der praktischen Beispiele und eine geeignete Übungsauswahl für Anfänger. • Methodischer Aufbau zur Vermittlung der Grundkenntnisse. • Die Aufgaben und Pflichten als Trainer in Bezug auf Vereine, Sportler, andere Trainer und Eltern kennen. • Grundlegendes Verständnis für die praktischen Konsequenzen des menschlichen Wachstums und der Entwicklung. • Gewährleistung der Sicherheit während des Trainings. • Die wichtigsten Grundsätze der Prävention und Behandlung von Sportverletzungen kennen. • Erste Hilfe Kurs. • Grundkenntnisse der funktionellen Anatomie, Physiologie und Biomechanik in der jeweiligen Sportart. <p style="text-align: center;">pädagogisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstruktive Beratung der Athleten. • Kenntnisse über die Kindersportrechte und Bestimmungen im Kindersport. • Kenntnisse darüber mit verschiedenen Zielgruppen zu kommunizieren. • Verstehen und Anwenden von pädagogischen Prinzipien und Lehrmethoden. • Sich der eigenen Rolle als Trainer, als auch des

	<p>eigenen Verhaltens und der eigenen Haltungen bewusst sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von guten Lernbedingungen durch ein gutes Lernklima. • Vorbildwirkung und schaffen von Sicherheit und Wohlbefinden für die Athleten. • Zum Bewältigen/Meistern und zu vielen unterschiedlichen Erfahrungen beitragen; Motivation schaffen und aufrecht erhalten. • Zweckmäßige Aktivität schaffen durch richtige Anpassung des Trainings. • In der Lage sein, Trainings auch für Personen mit Funktionseinschränkungen und besonderem Bedarf individuell gestaltet zu können. • Kennen und Bewusstsein der Unterschiede in der Kommunikation mit Erwachsenen und Kindern. • Coaching als Strategie für die Entwicklung von Athleten kennenlernen. • Die eigene Trainerrolle reflektieren und analysieren können. <p style="text-align: center;">organisatorisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Organisation im Sport, einschließlich Behindertensport. • Kenntnisse über Sportpolitik und Richtlinien im Sport. • Kennen der Aufgaben und Pflichten als Trainer in Bezug auf Vereine, Sportler, andere Trainer und Eltern.
Inhalt	Jeder FV bestimmt Inhalt und Methodik in den Kompetenzanforderungen.

5.5.	TRAINER 2 – Niveau 2
Hauptziel	Nach Abschluss des Trainer 2 Kurses soll der Trainer in der Lage sein: <ul style="list-style-type: none">• Ganzheitliches Verständnis von Trainingsprozess• Berücksichtigung der Bedürfnisse in einer sozialen, spannenden und sicheren Umgebung
Schwerpunktbereiche	Schwerpunkt liegt in der Kursteilnahme und in der Entwicklung.
Mindeststundenanzahl	75 Unterrichtsstunden, aufgeteilt in theoretischen und praktischen Unterricht mit Kurslehrern (E-Learning kann enthalten sein).
Praxisanforderung	75 Praxisstunden während des Kurses oder anschließend sind zur Erlangung des Zertifikats verpflichtend. Voraussetzung für Trainer 3 ist das Bestehen von Trainer 2 und mindestens 75 Praxisstunden vor Kursbeginn. FV legt die Anforderungen an den Praxisnachweis fest.

Zielgruppe	Trainer, mit dem Ziel sich selber in ihrer Trainerrolle und ihre Athleten weiter zu entwickeln.
Teilnehmer	Festlegung der Teilnehmerzahl durch den jeweiligen FV unter Berücksichtigung der Ausbildungsziele, Inhalte und Arbeitsmethoden.
Aufnahmekriterium	Voraussetzung zu Kursbeginn ist Trainer 1 in der jeweiligen Sportart. Kursteilnehmer müssen zu Kursstart aktiv als Trainer tätig sein.
Bewertung	FV ist verantwortlich für die Beurteilung der erreichten Kurs/Qualitätsanforderungen.
Zertifikat - Autorisation Trainer 2	<p>Zertifikat wird ausgestellt, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positive Beurteilung der Qualitätsanforderungen. • Teilnahme in mindestens 80% der Unterrichtsstunden. • Bestandene Prüfungen. • Abschluss/Dokumentation der obligatorischen Praxisanforderung. <p>Ausstellung des Zertifikats durch FV.</p>
Kursbestätigung	<p>Verteilung der Diplome bei Kursabschluss. Dies gilt für alle Kurse und Teilmodule.</p> <p>Das Zertifikat muss den Kurstitel, Stundenanzahl, Kursfächer, Zeit und Ort enthalten. FV ist für die Diplome verantwortlich.</p>
Unterrichtsmaterialien	FV ist für alle Kursmaterialien verantwortlich.
Weiterbildung	<p>FV ist für das WB Angebot verantwortlich.</p> <p>FV soll WB Angebote für Schwerpunktthemen auf Trainer 2 Niveau entwickeln.</p> <p>FV bestimmt die Form und Dauer.</p>
Kurslehrer	<p>FV ist für alle Kurslehrer verantwortlich.</p> <p>Kurslehrer auf Trainer 2 Niveau müssen mindestens Trainer 3 abgeschlossen haben.</p>
Veranstalter	FV ist verantwortlich für Kurse und deren Umsetzung.
Organisation	<p>FV ist verantwortlich für die gesamte Kursorganisation.</p> <p>Alle Kurse können aus mehreren Modulen zusammengestellt werden/bestehen.</p>
Finanzierung	Der Veranstalter legt eine Kursgebühr fest.
Kompetenzanforderung	<p>sportfachlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der physischen, psychischen und sozialen Eigenschaften, einschließlich technische und taktische Fertigkeiten. • Planung, Leitung, Evaluierung und Anpassung eines langfristigen Trainings. • Typische Verletzungen in der jeweiligen Sportart kennen. Grundsätze der Prävention und Behandlung/Aufbautraining nach Sportverletzungen kennen. • Grundlegende Kenntnisse zum Thema Ernährung im Sport. • Kenntnisse Sportrecht und Anti-Doping. • Ganzheitliches Verständnis der

	<p>sportartspezifischen Eigenart (Didaktik).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung der Kenntnisse in funktioneller Anatomie, Physiologie und Biomechanik in der jeweiligen Sportart. <p>pädagogisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsorientierter und prozessfokussierter Trainer und Berater/Begleiter in Trainings- und Wettkampfsituationen. • Weiterentwicklung der pädagogischen Fähigkeiten basierend auf Trainer 1 Kurs. • Beobachtung und Handhabung von unterschiedlichen Problemstellungen, die in Trainingsgruppen, mit einzelnen Athleten, Führungspersonal/Funktionären oder Eltern auftreten können. • Ausarbeitung von einfachen Zielsetzungen und Handlungsplänen in Zusammenarbeit mit dem Athleten. • Das Training jederzeit anpassen können, um die gewünschte Entwicklung zu erreichen (erfahrungsbasiertes Lernen), auch für Personen mit Funktionseinschränkungen und besonderem Bedarf. • Die eigene Trainerrolle reflektieren und analysieren können. <p>organisatorisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Klassifizierung im Behindertensport. • Leitung von Trainingsveranstaltungen und Athletenentwicklung in Übereinstimmung mit Verein, Vereinszielen, Vision und Ideen. • Kenntnisse über Richtlinien und Regelwerk in der jeweiligen Sportart. • Kenntnisse über Subventionen im Verein, von der Region oder Verband.
Inhalt	Jeder FV bestimmt Inhalt und Methodik in den Kompetenzanforderungen.

5.6.	TRAINER 3 – Niveau 3
Hauptziel	Nach Abschluss des Trainer 3 Kurses soll der Trainer in der Lage sein: <ul style="list-style-type: none">• Analysieren, Reflektieren und Anwendung von Theorie und Praxis zur optimalen Leistungsentwicklung der zukünftigen Spitzensportler.
Schwerpunktbereiche	Schwerpunkt liegt in der Entwicklung und Leistung.

Mindeststundenanzahl	Mind. 90 Unterrichtsstunden, aufgeteilt in theoretischen und praktischen Unterricht mit Kurslehrern (E-Learning kann enthalten sein).
Praxisanforderung	Mind. 90 Praxisstunden während des Kurses (Betreuung einer eigenen Trainingsgruppe). Voraussetzung für Trainer 4 ist das Bestehen von Trainer 1,2,3 und 1 Praxisjahr nach Abschluss des Trainer 3 Kurses (dokumentiert). FV legt die Anforderungen an den Praxisnachweis fest.
Zielgruppe	Trainer, mit dem Ziel ihre Athleten auf hohem Leistungsniveau weiter zu entwickeln und nationaler und internationaler WK-Beteiligung.
Teilnehmer	Festlegung der Teilnehmerzahl durch den jeweiligen FV unter Berücksichtigung der Ausbildungsziele, Inhalte und Arbeitsmethoden.
Aufnahmekriterium	Voraussetzung zu Kursbeginn ist Trainer 2 in der jeweiligen Sportart. Kursteilnehmer müssen zu Kursstart aktiv als Trainer tätig sein.
Bewertung	FV ist verantwortlich für die Beurteilung der erreichten Kurs/Qualitätsanforderungen.
Zertifikat - Autorisation Trainer 2	Zertifikat wird ausgestellt, wenn: <ul style="list-style-type: none"> • Positive Beurteilung der Qualitätsanforderungen. • Teilnahme in mindestens 80% der Unterrichtsstunden. • Bestandene Prüfungen. • Dokumentation der obligatorischen Praxisanforderung. Ausstellung des Zertifikats durch FV.
Kursbestätigung	Verteilung der Diplome bei Kursabschluss. Dies gilt für alle Kurse und Teilmodule. Das Zertifikat muss den Kurstitel, Stundenanzahl, Kursfächer, Zeit und Ort enthalten. FV ist für die Diplome verantwortlich.
Unterrichtsmaterialien	FV ist für alle Kursmaterialien verantwortlich.
Weiterbildung	FV ist für das WB Angebot verantwortlich. FV soll WB Angebote für Schwerpunktthemen auf Trainer 3 Niveau entwickeln. FV bestimmt die Form und Dauer.
Kurslehrer	FV ist für alle Kurslehrer verantwortlich. Kurslehrer auf Trainer 3 Niveau müssen mindestens ein abgeschlossenes Sportstudium haben oder andere relevante Ausbildung.
Veranstalter	FV ist verantwortlich für Kurse und deren Umsetzung.
Organisation	FV ist verantwortlich für die gesamte Kursorganisation. Alle Kurse können aus mehreren Modulen zusammengestellt werden/bestehen.
Finanzierung	Der Veranstalter legt eine Kursgebühr fest.
Kompetenzanforderung	<p style="text-align: center;">sportfachlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Leistungsanforderungen in der jeweiligen Sportart.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über Trainingsaufbau, Entwicklung und Entwicklungsstufen in der jeweiligen Sportart. • Trainingsanalyse, Tests und Testauswertung und Erstellung von Leistungsprofilen. • Trainingsplanung, Periodisierung und Auswertung. • Richtige Wahl von technisch/taktischen Maßnahmen für den Individualathleten und Mannschaftsathleten. • Kenntnisse über die Möglichkeiten der medizinisch/physikalischen Betreuung. • Ernährungsberatung hinsichtlich Leistung und Restitution. • Anwendung relevanter Mentaltechniken. • Ständige Weiterbildung in allen Bereichen hinsichtlich Leistungsentwicklung in der jeweiligen Sportart. • Geschlechtsspezifische Unterschiede im Leistungssport. • Ganzheitliches Verständnis in funktioneller Anatomie, Physiologie und Biomechanik. <p style="text-align: center;">pädagogisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung des 24-h-Athleten, Balance zwischen Training/Wettkampf und anderen Bereichen. • Weiterentwicklung der kommunikativen Fähigkeiten. • Kenntnisse und Fähigkeiten im Coaching als Methode in der systematischen Gesprächsführung mit Einzelathleten und im Team. • Situationsangepasste Führung. • Ausbildung eigenständiger Athleten. • Die eigene Trainerrolle reflektieren und analysieren können. <p style="text-align: center;">organisatorisch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Stützapparates rund um den Athleten und Verantwortungsverteilung. • Zusammenarbeit mit anderen Trainern, Ressourcepersonen und regionalen Leistungszentren. • Kenntnisse über internationale Richtlinien und Regelwerk in der jeweiligen Sportart. • Kenntnisse über die internationale Klassifizierung im Behindertensport. • Kenntnisse über die Organisation und Strukturen im Sport. • Kenntnisse über Rechte und Pflichten von Trainer und Athleten.
Inhalt	Jeder FV bestimmt Inhalt und Methodik in den Kompetenzanforderungen.

5.7.	TRAINER 4 – Niveau 4
Hauptziel	Nach Abschluss des Trainer 4 Kurses soll der Trainer in der Lage sein: <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsentwicklung der Athleten auf höchstem nationalen und internationalen Niveau
Schwerpunktbereiche	Schwerpunkt liegt auf Leistung und Hochleistungssport.
Mindeststundenanzahl	Mind. 90 Unterrichtsstunden, aufgeteilt in theoretischen und praktischen Unterricht mit Kurslehrern (E-Learning kann enthalten sein).
Praxisanforderung	Mind. 90 Praxisstunden im Laufe der Ausbildungszeit. FV legt die Anforderungen an den Praxisnachweis fest.
Zielgruppe	Trainer, die mit Spitzensportlern arbeiten.
Aufnahmekriterium	Voraussetzung zu Kursbeginn ist Trainer 3 in der jeweiligen Sportart. Kursteilnehmer müssen zu Kursstart aktiv als Trainer tätig sein.
Bewertung	FV ist verantwortlich für die Beurteilung der erreichten Kurs/Qualitätsanforderungen.
Zertifikat - Autorisation Trainer 2	Zertifikat wird ausgestellt, wenn: <ul style="list-style-type: none"> • Positive Beurteilung der Qualitätsanforderungen. • Teilnahme in mindestens 80% der Unterrichtsstunden. • Bestandene Prüfungen. • Dokumentation der obligatorischen Praxisanforderung. Ausstellung des Zertifikats durch FV
Kursbestätigung	Verteilung der Diplome bei Kursabschluss. Dies gilt für alle Kurse und Teilmodule. Das Zertifikat muss den Kurstitel, Stundenanzahl, Kursfächer, Zeit und Ort enthalten. FV ist für die Diplome verantwortlich.
Unterrichtsmaterialien	FV ist für alle Kursmaterialien verantwortlich.
Weiterbildung	FV ist für das WB Angebot verantwortlich. FV soll WB Angebote für Schwerpunktthemen auf Trainer 4 Niveau entwickeln. FV bestimmt die Form und Dauer.
Kurslehrer	FV ist für alle Kurslehrer verantwortlich. Kurslehrer auf Trainer 4 Niveau müssen mindestens ein abgeschlossenes Sportstudium haben oder andere relevante Ausbildung.
Veranstalter	FV ist verantwortlich für Kurse und deren Umsetzung.
Organisation	FV ist verantwortlich für die gesamte Kursorganisation. Alle Kurse können aus mehreren Modulen zusammengestellt werden/bestehen.
Finanzierung	Der Veranstalter legt eine Kursgebühr fest.
Kompetenzanforderung	<p style="text-align: center;">sportfachlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Spitzenleistungen auf allen Bereichen.

Anhang I: Auswertungsbogen Berufsbild – DSV Curriculum

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
1. Grundlagen der Trainingslehre	Definition des Trainingsbegriffs Die sportlichen Leistungsfaktoren Einordnung der konditionellen Fähigkeiten Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit und Beweglichkeit Bedeutung der koordinativen Fähigkeiten Superkompensationsprinzip Adaptationsprozesse Trainingsprinzipien Allgemeine Trainingsmethoden		X	X X		x			
2. Einführung in den Rahmentrainingsplan	Grundgedanken zum Rahmentrainingsplan Arbeitsweise mit dem Rahmentrainingsplan Inhalte und Umsetzung des Rahmentrainingsplanes		X X X						
3. Altersgemäßes Training im Skirennsport	Entwicklungsbedingte Besonderheiten im langfristigen Leistungsaufbau bei Kindern und Jugendlichen Pädagogische Fähigkeiten in den verschiedenen Entwicklungsphasen bei Kindern und Jugendlichen	X			X				
4. Zielsetzungen und Fördersystem des DSV Talentauswahl und Förderung im DSV	Wettkampfsystem im DSV und den LSV Nachwuchsförderkonzept (Kinder- und Jugendarbeit) des DSV und der LSV Maßnahmen und Konzepte zur Zusammenarbeit mit Schulen und weiteren Ausbildungsträgern Talenterkennungskriterien	X X		X X	X			X	X X X
5. Sportmedizinische Grundlagen	Auswirkungen von Temperatur und Höhe auf den menschlichen Organismus Erste-Hilfe-Maßnahmen bei Verletzungen im Schneetraining Energienstoffwechsel Kohlenhydrate, Fettsäuren, Proteine Anatomische Grundlagen			X		X X X X			X
	Sportmedizinische Untersuchung Belastbarkeitsdiagnostik			X X X		X X X			

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
	Inhalte der labormedizinischen Untersuchung, klinische Untersuchungsmethoden Ergometrie					X			
6. Ernährung	Optimale Ernährung als Voraussetzung für das Schneetraining Belastungsabhängige Ernährung Stabilisierung der Leistung im Schneetraining Unterstützung des Muskelaufbautrainings Verbesserung der Kraft-Last-Verhältnisse Optimierung der Wettkampfleistung Stabilisierung der Leistung im Saisonverlauf durch optimale Ernährung	X		X X X		X X			
7. Kinder- und Jugendförderung in Vereinen und Stützpunkten des DSV	Vereinsarbeit und Schule Rolle der Schule bei sportlicher Nachwuchsförderung Nachwuchsförderkonzept des DSV Analyse der eigenen Vereinsarbeit Persönlichkeitsstrukturen junger Sportler	X X X		X X X	X X	 X			 X
8. Der Deutsche Skiverband und seine Vereine, Sportorganisation	Strukturierung des Deutschen Sports Selbstverwaltung des Sports Struktur des DOSB, der Spitzenverbände und Landessportbünde Öffentliche Sportverwaltung Ausbildungsgänge der DSV Trainerschule und der DSV Skilehrerschule Struktur und Aufgaben des DSV mit seinen Vereinen und Landes-skiverbänden Behörden: BW, Zoll, Polizei, BMI Deutsche Sporthilfe und Olympia-stützpunkte	X X X X X X	 X X X	 X	 X	 X X	 X X	X X	X X X
9. Die Trainerpersönlichkeit und seine pädagogisch-methodische Führungsarbeit in der Trainingsgruppe	Besonderheiten im Umgang mit Kindern und Jugendlichen Führungskonzepte und Führungsstile Sozialisation und deren Auswirkung Umgang mit Eltern, Lehrern und		X		X X X	X			X

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
	Freunden Kommunikationsformen zum erfolgreichen Miteinander Kommunikationsspiele, Rollenspiele und Kreativitätsspiele Gruppendynamik bei Kindern und Jugendlichen Der/die Individualsportler/-in in der Trainingsgruppe Der/die Trainer/-in im Umgang mit Medien, Präsentationen, Interviews	X	X		X	X			
10. Skisport und Umwelt	Umweltplan des DSV Sportstättenbau und Ökologie Auswirkungen von maschinell hergestelltem Schnee auf die Umwelt Konfliktpotential zwischen Skisport und Umwelt Erzieherische Ansatzpunkte			X					X
					X				X
					X				X
					X				X
11. Schnee- und Lawinenkunde	Lawinenarten und deren Entstehung Hinweise zur Beurteilung der Lawinengefahr Lawinenlageberichte Verhalten im Hochgebirge			X		X			
				X		X			X
				X		X			X
				X		X			
12. Rechtsfragen im Skisport	Sicherheitsanforderungen im Training und Wettkampf Versicherungsfragen		X	X		X			
				X		X			X
13. Sportpsychologie	Aufgaben und Bedeutung der Sportpsychologie Umgang mit entwicklungsbedingten Problemstellungen Kommunikation zum erfolgreichen Miteinander Maßnahmen zur Teambildung Motivation und Umgang mit Stresssituationen Sportpsychologie in der praktischen Anwendung im Skirennsport Zielplanung und Zielvereinbarungsgespräche mit Athlet/-innen Motivation Umgang mit Stress, Methoden zur	X X		X X X	X X	X			
			X	X		X			
			X		X				
			X	X					
			X	X					

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
	Regulation des Erregungsniveaus								
	Mentales Training im Training, Wettkampf und in der Rehabilita- tion			X					
	Aufmerksamkeitsregulation			X					
	Führung, verschiedene Führungs- stile und deren Konsequenzen		X		X				

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
14. Anforderungsprofil im Skirennlauf	Leistungsbestimmende Faktoren im alpinen Skirennlauf Energetisches Anforderungsprofil im Skirennlauf Anforderungsanalyse bezüglich der Kraftfähigkeiten	X X	 X	X X X	 X	X X X	 	 	
15. Methodik und Organisation des Trainings	Methodische Grundlagen der Trainerarbeit Organisation und materiell-technische Vorbereitung und Abwicklung des Trainings Arbeitsgeräte und Arbeitsabläufe im Schneetraining Umgang mit dem Arbeitsgerät Stangenmaterial Video und Analyseprogramme, Zeitnahme, Funk Auftreten des Trainers Kommunikation zwischen Trainer und Athlet	 	X X X X	 	X X X	 	 	 	X X X X
	Besonderheiten im Schneetraining Sicherheitsaspekte Praktische Umsetzung in die tägliche Trainerarbeit	 	 X	X X	 	 	 	 	
16. Coaching im Schneetraining	Entwicklung der Athleten zur Selbstständigkeit im Training Arten der Rückmeldung im Schneetraining Zielorientiertes Arbeiten im Schneetraining Handlungsziele festlegen.	 	 X	X X	X X	 X	 	 	

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
17. Bewegungssehen, Bewegungsanalyse und Feedback	<p>Bewegungssehen und Korrektur Aufgabenstellungen zur Verbesserung der skitechnischen Voraussetzungen</p> <p>Videoanalyse und Videobesprechung mit den Athleten im Aufbau- und Anschluss-training</p> <p>Videoanalyse von internationalen Spitzenathleten, Technikanalyse</p>		X		X				
18. Technik-Training und Technikanalyse	<p>Technikleitbild-Zieltechnik</p> <p>Bewegungslernen Neurophysiologische und trainingswissenschaftliche Grundlagen</p> <p>Systematisierung und Strukturierung des Technik-Trainings Aktuelle Ansätze Differenzielles Lernen Methodik</p>			X	X	X			
19. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Kraftfähigkeiten im Skirennsport	<p>Grundlagen des Krafttrainings Definition und Gliederung der Kraftfähigkeiten und deren Bedeutung im Skirennsport Arbeitsweisen der Muskulatur Inhalte, Ziele und Methoden im Krafttraining</p> <p>Stabilisations- und Krafttraining mit Kindern und Schülern</p> <p>Leistungsdiagnostik der Kraftfähigkeiten</p>	X		X		X			

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
	Trainingssteuerung des Krafttrainings im Skirennsport		X			X			
	Spezifische Trainingsmethoden im Skirennsport		X			X			
	Muskelphysiologie					X			
20. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Ausdauerleistungsfähigkeit im Skirennsport	Grundlagen des Ausdauertrainings					X			
	Anforderungsprofil Skirennsport			X		X			
	Strukturierung der verschiedenen Ausdauerfähigkeiten	X	X		X	X			
	Trainingsmethoden und Periodisierung im Jahresverlauf	X		X		X			
	Spielerische Formen des Ausdauertrainings für das Grundlagen-training	X			X	X			
	Formen der Energiebereitstellung					X			
	Sportmedizinische Leistungsdiagnostik			X		X			
	Analyse von Laktatleistungs-Kurven und Folgerungen für die Trainingspraxis		X			X			
21. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Beweglichkeit im Skirennsport	Grundlagen zur Beweglichkeit				X	X			
	Grundlegende Methoden des Dehnens								
	Beweglichkeit als Zubringerfähigkeit für alle Trainingsformen					X			
	Prävention durch Gymnastik					X			

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
22. Training und Bedeutung des Leistungsfaktors Schnelligkeit im Skirenn-sport	<p>Aktions-, Reaktions- und Frequenzschnelligkeit</p> <p>Methoden und Grundsätze für das Schnelligkeitstraining</p> <p>Periodisierung des Schnelligkeitstrainings</p> <p>Spezifische Trainingsformen im Skirenn-sport</p>					X			
					X	X			
			X			X			
			X			X			
23. Grundlagen der allgemeinen Skitechnik und Grundposition	<p>Vorstellen der zentralen Grundposition</p> <p>Grundbegriffe der Skitechnik</p> <p>Aktionale und Funktionale Zusammenhänge der Skitechnik</p> <p>Basisübungen zur Grundtechnik</p>			X		X			
				X		X			
				X		X			
24. Training der vielseitigen Skitechnik	<p>Fahren verschiedener Geländeformen und Schneebeschaffenheiten</p> <p>Situative, dem Gelände angepasste Skitechnik</p> <p>Arbeiten mit taktischen Aufgabenstellungen im Gelände</p>		X			X			
			X						
			X	X					
25. Aktuelle Renntechnik	<p>Vorstellen der Renntechnik</p> <p>Aufgabenstellungen zum Erlernen der Renntechnik</p> <p>Situative Anwendung der Renntechnik</p> <p>Bewegungssehen und Bewegungsanalyse der aktuellen Renntechnik</p>		X						
			X						
			X						
			X	X		X			

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
26. Disziplintechniken im Skirennsport	Bedeutung der Disziplintechniken in den einzelnen Trainingsabschnitten im langfristigen Leistungsaufbau	X	X	X		X			
27. – 29. Disziplintechnik	Einführung in die Technik Methodischer und organisatorischer Aufbau im Training für Kinder und Schüler Kurssetzung Bewegungssehen, Bewegungsanalyse und Feedback Wettkampf- und Trainingsanalyse anhand von Video und Zeitmessung	X	X X X	X X	X	X			
30. Biomechanik	Grundlagen der Biomechanik Biomechanische Untersuchungsmethoden und Technikanalyse Drucksohlenmessungen, Durchführung und Analyse			X X		X X			
31. Reglements	Punkte- und Wettkampfsystem im Schülerbereich des DSV Reglements für nationale und internationale Skiwettkämpfe (IWO und DWO) Ausbildung und Prüfung zum DSV Kampf-richter	X						X	X X

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
32. Schnee- und Trocken- training im langfristigen Leistungsaufbau	Die Etappen des lang- fristigen Leistungsauf- baus Einordnung der ver- schiedenen Trainings- abschnitte für das Kin- der- und Jugendtrain- ing Anforderungsstruktur für die Etappen des langfristigen Leis- tungsaufbaus unter prognostischer Sicht	X		X		X			
		X	X	X		X			
		X	X		X	X			
33. Ergänzungstraining auf Schneelehrgängen	Regenerative Train- ingsmaßnahmen Koordination, Beweg- lichkeit und Ganzkör- perstabilisation als Er- gänzung zum Schneetraining					X			
34. Koordinationstraining	Definition und Bedeu- tung der Koordination Grundlagen des Koor- dinationstrainings					X			
35. Trainingsplanung	Individuelle Trainings- planung im Leistungs- und Hochleistungstrai- ning anhand von leis- tungsdiagnostischen Untersuchungen so- wie Trainings- und Wettkampfergebnis- sen	X	X	X		X			
36. Coaching des Wett- kampfes	Maßnahmen zur Vor- bereitung des Wett- kampfes		X						

Übergreifende Themenbereiche	Inhalte	TK 1	TK 2	TK 3	TK 4	TK 5	TK 6	TK 7	TK 8
	Maßnahmen bei der Durchführung des Wettkampfes		X						
	Maßnahmen zur Nachbereitung des Wettkampfes		X						
37. Aufgaben des Trainers	Zusammenarbeit und Abstimmung mit Olympiastützpunkten, Sportmedizinern, Sportpsychologen, Servicepersonal, Medien,		X	X					
38. Materialkunde	Gerät, Ausrüstung und Wachs, Material und Ausrüstungskenntnisse								X
	Unterschiedliche Materialien und Bauweisen der Ski und Skischuhe								X
	Skipflege und Skipräparation								X